

MANUAL DE LAS Y LOS DELEGADOS MUNICIPALES *de Ate*

ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO
ATE CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL DE CÓRDOBA
GESTIÓN 2019 - 2023



ATECordoba



ATE - CDP Cordoba



www.atecordoba.org



[atecdpcba](https://www.instagram.com/atecdpcba)

Este manual busca ser una herramienta más de lucha, debate y organización.

Hacenos tus aportes a:

prensa.ate.cdp.cba@gmail.com

Secretario General:

Federico Giuliani

Secretario de Formación:

César Theaux

Producción y elaboración de contenidos:

Secretaria de Prensa y Comunicación:

Julia Giuliani

Aportes

Secretaria de Interior:

Edith Innamorato

Secretario General Seccional ATE Cruz del Eje:

Daniel Allende

Secretario Gremial Seccional ATE Río Tercero:

David Salto

Director Departamento Salud Laboral ATE Córdoba y Vocal Seccional ATE Río Cuarto:

Matías Giuliani

Directora Departamento de Géneros y Diversidades y Pro Administrativa:

Gabriela Alcoba

Instituto de Salud y Seguridad de las y los Trabajadores de ATE

Diseño y maquetación:

Camila Petenatti



Las y los trabajadores municipales son el eslabón más vulnerable del empleo público

En la provincia de Córdoba son **cien mil** las y los trabajadores estatales municipales, con **429 comunas y municipios**. Ya en casi 100 de ellas ATE está presente organizando la esperanza de revertir una realidad penosa. Muchas veces no nos permiten organizarnos, la patronal estatal acuerda con sectores obsecuentes y esa es la traba principal para avanzar en más derechos, en carreras administrativas justas, en pagos de ítems necesarios, entre otras. Pero en ATE decide la asamblea, o sea vos, vos trabajadora trabajador protagonista.

Porque somos autónomos de los patrones, partidos políticos y gobiernos.

El Estado municipal es el primer estado. Antes que las naciones se fundaron ciudades y es por ello que desde ATE apostamos fuertemente a organizar este sector durante años abandonado y librado al azar. Las y los municipales son fundamentales para el acceso a derechos en pueblos y ciudades. Por eso la dignidad y calidad del trabajo es primordial, al igual que sus condiciones de trabajo y la necesidad de un Convenio Colectivo de Trabajo.

1925

NACIÓ NUESTRA ORGANIZACIÓN...

El 15 de enero en el Teatro Verdi, de bote a bote, los corazones reventaban de la emoción. Ellos más que nadie, tenían incorporado el doble rol de discutir condiciones de salario, trabajo y vida, pero también el de una sociedad más justa. ATE se concibe sólo con la presencia de hombres y mujeres con ese anhelo.

Desde esa época al presente, muchas etapas hemos vivido cómo organización, muchos cambios, pero lo que siempre ha permanecido son los principios históricos que marcaron el rumbo y orientaron a compañeros a recorrer este camino:

AUTONOMÍA

- de los patrones
- de los partidos políticos
- de los gobiernos



Hoy ATE es uno de los sindicatos más grandes y más antiguos de la República Argentina, tiene la personería gremial N° 2, con **más de 330.000 afiliados y afiliadas** y más de 150 locales abiertos en todo el país.

Ser de ATE es abonar esta idea de que no basta con la lucha para que las y los trabajadores del Estado estemos bien, sino que también hay que luchar para que mejore el conjunto de la sociedad.

Es organizarse para defenderse de las injusticias, mejorar los salarios, condiciones de trabajo.

Es un espacio para discutir en qué ciudad queremos vivir.

Entonces.. ¿cuál es el rol del delegado/a?

Los y las trabajadoras estatales afiliados a ATE, debemos organizarnos eligiendo nuestro/a propio/a delegado/a en el sector o sección de trabajo. Ellos y ellas son quienes llevan la voz de los trabajadores y trabajadoras. Estos delegados deben ser fieles a lo que expresan y dicen el conjunto de trabajadores/as.

¿A quienes representan los delegados/as?

Tienen una representación de triple vía:

- Ante el empleador representan a los y las trabajadoras y al Sindicato.
- Ante el Sindicato representan la voluntad de los y las trabajadoras y de los afiliados/as.
- Ante los y las trabajadoras representan al Sindicato.

(más información sobre delegados/as en la página 14)

SOMOS DE ATE PORQUE...

- Necesitamos una poderosa organización para desarrollar nuestras luchas.
- Creemos que podemos transformar las relaciones de trabajo en relaciones más justas.
- ATE no traiciona. Es un sindicato que defiende a los compañeros/as.
- Hay compañeros y compañeras que todos los días construyen, con organización, solidaridad y unidad, una ATE que no se rinde.



"Nuestro sindicato tiene que estar vivo, tiene que estar transformándose continuamente, y tiene que tener vitalidad. Solamente con la transformación interna y el alto protagonismo de todos los trabajadores garantiremos que sea genuinamente representativo"

GERMÁN ABDALA



MARÍA LILA GARCÍA

Fue escribana de ATE Córdoba desde comienzos de los años 60 y de reconocida trayectoria profesional en otros gremios. Desde comienzos de su carrera decidió poner sus conocimientos al servicio del movimiento obrero, cumpliendo con un ejemplar desempeño, sobre todo en momentos en que la dictadura militar del integrista Juan Carlos Onganía pactaba con la burocracia sindical espurios acuerdos y consentía intervenciones hacia conducciones del interior del país.

IRMA LACIAR DE CARRICA

Fue detenida en abril de 1977 por un comando conjunto de la Policía Federal y el Ejército Argentino al mando del Teniente Coronel Gatica, por ese entonces Jefe del Regimiento de Patricios. Hasta el momento de su secuestro, y posterior desaparición, trabajó incansablemente en el campo de la Salud Pública, siempre luchó por el derecho a la Salud, defendió los Derechos Humanos de los presos políticos y sus familias.

En su intensa trayectoria fue Directora de la Escuela de Auxiliares de Enfermería del Ministerio de Salud Pública de la Nación durante 17 años. En los años '50 comenzó su actividad gremial en la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) siendo Delegada y, al momento de su desaparición, era una reconocida dirigente de la rama Salud.

Buscada por la Triple A, se dedicó a hacerse cargo a nivel nacional de la defensa de los Derechos Humanos de los presos políticos. Se ocupó de brindar apoyo y atención a los familiares de los detenidos políticos y colaboró decididamente para localizar el paradero de los compañeros desaparecidos. Realizó esta labor contra reloj hasta el momento de su detención y posterior desaparición.



HÉCTOR "LA PERRA" CASTRO



Fue delegado de Industrias Mecánicas del Estado (IME). Caído Perón en 1955 Castro será perseguido y detenido. En 1968 resultó electo secretario general de ATE en Córdoba y reelecto en 1971. Como muchos otros compañeros que llegaron en otros sindicatos al mismo cargo, constituyeron una camada dirigente obrera, que no se vio a sí misma como irremplazable o único, ni utilizaron las estructuras sindicales para enriquecerse. Se hicieron cargo de la conducción sindical por mandato de sus representados (obreros como ellos) y asumieron sus intereses de clase. Apoyó la CGT de los Argentinos (1968), participó del Cordobazo (1969) y del Vóborazo (1971).

Conocer el sindicato

¿Quiénes pueden pertenecer a ATE? ¿Cómo está organizada?

Nuestra ATE agrupa en su seno a los y las trabajadoras estatales que tengan relación de dependencia o presten servicios para cualquiera de los poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal y todo otro organismo centralizado o descentralizado en el orden nacional, provincial, municipal o mixto.

ATE se organiza a partir de delegados y delegadas de cada sección de trabajo. Estos representantes, a su vez, se organizan en comisiones internas de cada sector laboral. Los y las afiliadas de una o más localidades se organizan en seccionales que tienen asiento en las ciudades más importantes del país. En cada provincia, funcionan los Consejos Directivos Provinciales, con sede en sus respectivas capitales.

Nuestra ATE es dirigida y representada legal y jurídicamente por un **Consejo Directivo Nacional (CDN)**, compuesto por un Secretariado Ejecutivo de 9 (nueve) miembros y los Secretarios Generales de cada uno de los 24 **Consejos Directivos Provinciales (CDP)** y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuyo mandato es de 4 (cuatro) años.

+ATE

+ sindicato



Ejes centrales en nuestra organización

- 1. Voto directo y secreto de los afiliados y afiliadas en todos los niveles de conducción del sindicato.**
Significa que los dirigentes y dirigentas de ATE sólo reconocen como legítimo el poder que emanan los trabajadores/as del Estado.
- 2. Estructura organizativa nacional con sentido federal**
Los Secretarios Generales de cada nivel de conducción se integran automáticamente al nivel superior conformando cuerpos colegiados, expresión de auténtico federalismo.
- 3. Garantizar la democracia sindical**
Creemos en el debate; somos firmes defensores y defensoras de un sindicalismo de propuesta y por lo tanto, consideramos que aquellos y aquellas que quieren representar a los trabajadores y trabajadoras deben ser dignos ejemplos de sus compañeros.
- 4. Somos de la CTA**
Somos parte de la construcción nacional y democrática de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), esto significa que seguimos creyendo que con todos y todas las y los trabajadores de todo el país, debemos luchar para tener un futuro que nos haga sentir orgullosos/as de haber peleado por ellos.



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE ATE



Estructura orgánica de ATE

JUNTA ELECTORAL NACIONAL

La Junta Electoral Nacional es designada por el Congreso Nacional Ordinario, por cuatro años. Tiene a su cargo el contralor y fiscalización del acto eleccionario y de todo aquello que deba llevarse a cabo en los CDP.

EL CENTRO DE JUBILADAS Y JUBILADOS

El Centro Nacional de Jubilados y Pensionados de ATE, se registrá por una reglamentación interna aprobada por el Consejo Directivo Nacional, que no contradiga disposiciones estatutarias. Los Jubilados eligen autoridades generales de la Asociación, y elegirán además autoridades para el Centro de Jubilados mediante voto directo y secreto de jubilados y pensionados, que se realizará al mismo tiempo que los del Consejo Directivo Nacional, seccionales y los Consejos Directivos Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo su mandato correlativo al mismo. Los Presidentes de cada uno de los respectivos centros, en sus diferentes niveles, participan de la reuniones ordinarias del Consejo Directivo Nacional, de las Comisiones Administrativas de Seccionales y los Consejos Directivos Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cumpliendo las tareas inherentes a las del

Secretario de Previsión.

En los lugares donde no hubiere Centro de Jubilados constituido deberán participar con un titular y un suplente en las respectivas listas.

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL (CDN), CONSEJO DIRECTIVO PROVINCIAL (CDP) Y SECCIONALES.

COMISIONES REVISORAS DE CUENTA

ATE está dirigida y representada legal, jurídica y gremialmente en todo el territorio nacional, por el **Consejo Directivo Nacional**, CDN, que tiene un mandato por cuatro años. Está compuesto por 9 secretarías, el 30% debe ser cubierto con el cupo femenino, 21 vocales y 3 revisores de cuenta titulares y 3 suplentes.

La y el secretario general de cada nivel de conducción se integra automáticamente al nivel superior conformando cuerpos colegiados.

Las y los delegados participan de la vida de las **SECCIONALES**, que son los núcleos que aglutinan a estatales de todos los estamentos y deben contar con al menos 250 afiliadas y afiliados. Pertenecen a una misma región dentro de una provincia.

Las Seccionales son dirigidas y administradas por una Comisión Directiva elegida por el voto secreto y directo de las y los afiliados, siendo su mandato por 4 años. Las comisiones cuentan con secretarías en las que se distribuyen cargos y responsabilidades.

Las seccionales a su vez son parte de un **Consejo Directivo Provincial**, siendo los y las secretarías generales de cada seccional, parte integrante del nivel superior conformando cuerpos colegiados expresando federalismo y territorialidad. El CDP funciona en la ciudad capital provincial, cuenta con 15 miembros más vocales y revisores de cuentas; son electas y electos por el voto secreto y directo de las y los afiliados siendo su mandato de cuatro años.

El secretariado del CDP es el órgano que ejerce la dirección y representación jurídica y gremial para todos sus efectos en el orden provincial.

Por elección directa y secreta de las y los afiliados junto al CDN se designa una Comisión Revisora de Cuentas compuesta por tres miembros titulares y tres suplentes. La misma designará de su seno un presidente encargado de convocar las reuniones y redactar los informes para elevar al CDN y presentar al Congreso Ordinario.

ÓRGANOS DEMOCRÁTICOS DE DEBATE Y TOMA DE DECISIONES

Congreso Nacional: órgano máximo de ATE lo que en él se discuta y se decida, serán resoluciones obligatorias para toda la estructura y sus miembros. Se divide en:

Congreso Ordinario: se trata lectura del acta anterior, memoria, balance e inventario, designación de la Junta Electoral (si corresponde).

Congreso Extraordinario: se realiza por definición del DCN o por pedido de algún CDP del país. Se suele hacer una vez al año porque allí se discute y se deciden las estrategias político-organizativas del gremio.

CONSEJO FEDERAL

Integrado por las y los secretarios generales de los CDP, de seccionales, los cuales debaten y definen políticas que tienen fuerza resolutive siempre que no vayan contra el Congreso Nacional.

CONGRESO PROVINCIAL

Es el órgano máximo de cada provincia y es presidido por el o la Secretaria General. Tienen tratamiento ordinario y extraordinario, se conforma por las y los afiliados elegidos en las asambleas de cada seccional y de la capital de la provincia.

Hay un congresal cada 50 afiliados/as o fracción menor a 26.

ASAMBLEAS EN SECCIONALES

Las seccionales de la provincia realizan sus asambleas con las y los afiliados y funciona igual que los órganos máximos en cada ámbito. Además existen los plenarios de las y los delegados, en este momento se ponen en común realidades de las y los nacionales, provinciales y municipales, debatir propuestas gremiales, compartir información, esta instancia es fundamental para democratizar nuestro gremio, escuchar la pluralidad de voces y construir colectivamente.

Conocer el Estado

TRABAJAR EN EL ESTADO MUNICIPAL

¿Qué son los Municipios?

El Estado Municipal es la estructura de Estado más cercana al pueblo, antes de las provincias y las naciones, la humanidad construyó las ciudades y los pueblos. Por lo tanto, son quienes ejecutan acciones de política pública para resolver los asuntos de orden local más cercanos, más cotidianos. Tienen autonomía para decidir sobre las acciones necesarias para resolver situaciones de la vida de los barrios, los parajes, las localidades.

Cada provincia al dictar su propia Constitución, y conforme a lo dispuesto por los artículos 5° y 123° de la Constitución Nacional, asegura la autonomía municipal y regla su alcance y contenido en el orden institucional, político, administrativo, económico y financiero.

El municipio, como Estado, tiene que tener las siguientes características:

> Un territorio determinado

> Una población que lo compone

> Un gobierno, formado en general por:

- Un Intendente electo y Secretarios designados por él

- Un Concejo Deliberante con Concejales electos que dictan Ordenanzas - Un Tribunal de Faltas integrado por Jueces.

Podemos considerar municipios a todas aquellas instancias de gobierno y organización territorial que funcionen como Estado a nivel local.

El Estado Municipal es la estructura de Estado **más** cercana al pueblo.

¿Qué funciones tienen los Municipios?

Los Municipios al ser la organización pública que tiene el primer y más directo contacto con los habitantes, tienen atribuciones y servicios comunes. Según lo estipulen sus ordenanzas, sus cartas y leyes orgánicas, podemos observar las siguientes:

- ADMINISTRAR LOS BIENES MUNICIPALES
- ESTABLECER IMPUESTOS, TASAS Y CONTRIBUCIONES EN SU JURISDICCIÓN
- OTORGAR LICENCIAS COMERCIALES
- CREAR TRIBUNAL DE FALTAS
- DICTAR NORMAS EDILICIAS TENDIENTES A LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y DE LAS CONSTRUCCIONES
- APERTURA, CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE CALLES, PLAZAS, PARQUES Y PASEOS PÚBLICOS
- SERVICIO DE CONTROL DE TRÁNSITO Y BROMATOLOGÍA
- SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO
- SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES; MERCADOS, FERIAS POPULARES Y ABASTO
- SERVICIOS DE HIGIENE, CEMENTERIOS, SALUD PÚBLICA
- RECREOS Y ESPECTÁCULOS PÚBLICOS
- SERVICIOS DE ALUMBRADO, BARRIDO Y LIMPIEZA
- RECOLECCIÓN DE RESIDUOS
- ESTABILIZAR EL NIVEL DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
- PROMOVER EL DESARROLLO LOCAL

LOS DERECHOS NO SON UN PREMIO, NI UN REGALO. NUESTROS DERECHOS

Para que las y los trabajadores tengamos derechos hubo muchísimos compañeros y compañeras que pelearon, lucharon y muchos dieran su vida por ellos.

A los trabajadores y trabajadoras **nadie nos regaló nada**, porque para eso todos los días nos levantamos y vamos a trabajar a nuestro sector y puesto de trabajo.

Ocurre que los patrones/as, tanto en lo privado como en el estado, siempre “presionaron” un poco más, quieren hacernos creer que lo que tenemos es gracias a ellos y no por las conquistas propias de los y las trabajadoras. El jefe, el capataz, el director o el intendente, no son la Ley. Ninguno de ellos y ellas decide sobre nuestros derechos.

Donde no hay representación sindical, los y las trabajadoras ven limitados sus derechos. Esta es una realidad que tenemos que entender en profundidad: **sector que no está afiliado y organizado, sector que sufre más presiones e injusticias.**

La defensa del salario y la fuente de trabajo son fundamentales dentro de la lucha sindical. Y aquí hay que ser claros: **ATE es el sindicato de los Trabajadores y Trabajadoras del Estado** y tiene por objetivo principal defender la fuente de trabajo, la estabilidad laboral, el salario y los derechos de los y las compañeras, contribuir a su formación y ampliar su poder de negociación, tanto en su sector como a nivel general.

Es muy diversa la realidad del empleo público municipal. Tenemos compañeros y compañeras que se desempeñan en planta permanente, contratadoa a término, precarizados, programas de empleo, becados, contratados por servicios tercerizados. Ante esto ATE sostiene que **todas y todos los compañeros tenemos los mismos derechos como trabajadores/as** y esto nos debe poner en igualdad de condiciones.

+municipio+estado

Es por eso que llevamos adelante una estrategia en todo el país que es que se reconozca como principio constitucional de

“IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TAREA”

y este objetivo debe unificar todas nuestras luchas.

Por eso el compromiso de nuestro sindicato es acompañar cada lucha y cada pelea por nuestros derechos en cada municipio, ya que todos debemos tener:

- *CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO
- *UNA JORNADA DE 8 HORAS DIARIAS
- *ASIGNACIÓN DE TAREAS ACORDE A LAS FUNCIONES
- *PROVISIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL
- *COBERTURA DE SEGURO POR RIESGO DE TRABAJO
- *PROVISIÓN DE LOS ELEMENTOS Y RECURSOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA TAREA

CARRERA PROFESIONAL:

con requisitos de ingreso y valoración de saberes y experiencias que nos hagan transitar la misma por mérito propio sin deberle nada a nadie y sin “paracaidistas” en el camino.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES:

sin importar que pienso, que religión profeso, cuál es mi género y/o cómo vivo mi vida privada.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DIGNOS:

para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

SALARIOS Y JUBILACIONES DIGNAS:

para no andar “pidiendo favores” para conseguir una hora extra y/o cobrar nuestro salario familiar como corresponde.

¿Cuál es nuestro rol como delegados y delegadas sindicales?

La tarea de los delegados y delegadas de nuestra ATE se basa fundamentalmente en multiplicar la participación y la organización, para ser capaces de transformar la realidad de los y las estatales en favor de la clase trabajadora.

UN DELEGADO O DELEGADA es:

Un trabajador/a, un compañero/a, un organizador/a, un dirigente y un comunicador/a

Es necesario que como delegados y delegadas de ATE podamos:

***ANALIZAR LA REALIDAD**

nuestro sindicato refleja mucha riqueza de conocimientos, habilidades, capacidades desde la diversidad de funciones en la gran extensión geográfica. En ATE, tenemos compañeros y compañeras con muy distintas funciones, desde construcciones portuarias, minería, parques nacionales, salud, administración pública, energía, investigación, entre otros. En los municipios, tenemos la particularidad de la proximidad al ámbito donde transcurre la vida cotidiana de la mayoría de los habitantes. El Estado local, el municipio, también refleja la complejidad de las relaciones sociales y expresa los niveles más concretos de resolución de dificultades.

***ORGANIZARNOS**

para organizarnos necesitamos conocernos, conocer el sindicato, comunicarnos, establecer relaciones de confianza, conocer las herramientas organizativas, crecer en participación, en protagonismo y en compromiso.

***FORMARNOS**

No es sólo conocer, sino también desarrollar en conjunto habilidades para conducir los conflictos, para resolver situaciones, para mejorar las condiciones de trabajo y las condiciones de vida del conjunto.

De acuerdo a la Ley 23551, las y los delegados deben tener una antigüedad de afiliación, ser mayores de edad, y tener un año de antigüedad en su trabajo. Llegan a ser delegadas y delegados porque son elegidos por el voto secreto y directo de las y los compañeros de trabajo, sin distinción de si son las y los votantes afiliados o no. Su mandato es de dos años y es quien debe mediar y controlar que el estado empleador cumpla con los derechos de las y los trabajadores.

El mínimo de trabajadores que requiere nuestro Estatuto de ATE para elegir delegadas/os son 30. Cada sección de trabajo debe tener un delegado de acuerdo al Art. 75 del Estatuto de ATE, si tiene más de un turno ese sector, debe tener más de un delegado/a.

A mandato cumplido de la o el delegado, cuentan con un año más de cobertura según Art 48 de la ley 23551, o sea no pueden ser despedidos/as ni trasladados.

+delegados+delegadas

¿Cómo organizamos una reunión?

- 1) Clarito de entrada:** todas y todos los que vienen a la reunión tienen que saber bien cuál es el tema principal para que cada uno tenga algo pensado y la charla sea más concreta.
- 2) La hora referí!!!:** el tema de la puntualidad, algo difícil pero necesario para cumplir con los compromisos asumidos.
- 3) Estamos todas y todos los que somos?:** el chiste es viejo... pero conviene siempre de entrada ver si hay alguna cumpa o compañero que no está. No tanto para controlar sino para ver si necesita algo o tuvo algún problema.
- 4) Empezando por el principio:** para largar todo parejo es conveniente que nos recuerden cuál fue el tema de la reunión anterior y a que llegamos. Incluso es bueno si alguien haya pensado como discutir el tema y que se lo proponga al grupo al principio.
- 5) Menú del día:** mejor hacer una lista de temas que hay que discutir. Conviene trabajar al principio los más livianitos, los que son para informar solamente y luego e inmediatamente, ir a los temas donde hay que discutir en serio y resolver bien.
- 6) Largá el micrófono:** cuando tratamos un problema o propuesta, es bueno fijarse que alguien se quede con algo sin decir. Siempre ayuda a entender mejor la cuestión la opinión de un o una compañera más, es fundamental no monopolizar la palabra.
- 7) Hasta que aclare:** hay asuntos que en una reunión no se aclaran, entonces conviene parar la mano, si se puede, dejar cosas pendientes y retomarlas en la próxima.
- 8) Un poquito cada...:** la reunión debe servir para cambiar cosas concretas, que el grupo se haga más fuerte y solidario. Cuando se reparte el trabajo le tiene que quedar claro al conjunto qué es lo que tienen que hacer, cómo y cuando. Que haya responsables por tareas 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 como resultaron las reuniones más importantes de nuestro grupo. Conviene tomar notas, hacer actas donde queden anotados los pasos que da nuestra organización.
- 10) Parar la pelota:** y después de cada actividad que hagamos, siempre es bueno parar la pelota y mirar, a ver si vamos bien rumbeados, y contestarnos: ¿cómo anduvimos como grupo? ¿ayudó a cambiar alguna de las causas de nuestros problemas?, ¿ayudó a nuestra organización?.

Conflicto gremial

Todo conflicto gremial tiene cuatro caras o dimensiones

JURÍDICO-LEGAL: es el aspecto relacionado directamente con la legislación, con los derechos de las y los trabajadores y con las acciones legales, juzgados, presentaciones, denuncias, que son herramientas de un terreno que como delegados/as debemos saber ver. Cualquier conflicto gremial puede desembocar en una disputa legal y hay que estar preparadas y preparados para enfrentarla o iniciarla. *¿Qué decretos, qué leyes?, ¿Con qué herramientas legales contamos?*

GREMIAL: es la que tiene que ver con el grado de organización sindical, la existencia o no de delegados/as, la realización de asambleas, el grado de fuerza institucional del gremio (cantidad de afiliadas/os, estructura, etc.), la relación con el sindicato a nivel provincial y nacional. *¿Qué estrategia tenemos para fortalecerlos?, ¿Cuáles son los próximos pasos?, ¿Cómo pueden mejorarse las asambleas?*

POLÍTICO: todo conflicto gremial repercute en la comunidad. Pero también en la ciudad, en nuestro entorno. Hay que sumar organizaciones y rodear el conflicto. *¿En qué escenario político se desarrolla el conflicto?, ¿Qué iniciativas pueden promoverse hacia diputados, concejales?, ¿la comunidad sabe lo que sucede?*

ADMINISTRATIVO: Los conflictos tienen un costado administrativo que se relaciona con el Ministerio de Trabajo, y las herramientas formales que hacen a su resolución. Para este nivel es necesario conocer los andaniveles administrativos del Estado, sus mecanismos facilitadores u obstaculizadores para la lucha gremial. *¿Con qué herramientas administrativas contamos?, ¿hacen falta las medidas estas?, ¿Cómo y cuándo las hacemos?*

MARCO LEGAL ARGENTINO

Derecho de las y los trabajadores a la suspensión de las tareas ante RIESGO GRAVE E INMINENTE:

Ley Nacional 26.693 y anexo. Convenio 155 y Protocolo de 2002 de la OIT.

Artículo 13: “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a toda y todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Art.75: Deber de seguridad. “el empleador debe observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de las y los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas, o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, como así también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. La y el trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca”. (art. 1 de la ley 27323 BO 15/12/2016)

Artículo 14 Bis de la Constitución Nacional

Artículo 14 bis.-

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Derechos de las Asociaciones Sindicales Representativas en los distintos niveles de actuación

Estructura de la negociación colectiva:

*Participación en la negociación de convenios colectivos de trabajo

*Autoregulación del conflicto y limitación de las facultades de intervención del poder ejecutivo empleador.

IMPORTANCIA DE PARTICIPAR EN LA NEGOCIACIÓN Y OBJETIVOS A ALCANZAR

La lógica que pretende aplicar el discurso oficial apunta a desjerarquizar el empleo público y legitimar el vaciamiento de funciones propias del Estado. Por esta razón, es importante participar en la discusión y en la negociación, reclamando los espacios necesarios para llevarla adelante.

Pero por eso también es importante llegar a la negociación con ideas claras respecto de los principios que sustentan nuestras posturas frente a cada tema.

INSTRUMENTOS POSIBLES PARA AVANZAR EN LA DEMOCRATIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Discusión de Estatutos del Empleo Público: discutir las normas legales que reglamenten el empleo público, intentando avanzar en la consecución de leyes que contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores públicos desde la óptica que consideramos legítima.

Participación en instancias institucionales de negociación: otra posibilidad es participar en comisiones o instancias de administración pública en las que deban adoptarse medidas respecto del empleo público.

Convenios Colectivos de Trabajo: esta es la herramienta por excelencia para avanzar en la democratización de las relaciones laborales. Pero su eficacia debe ser evaluada en función de la correlación de fuerzas en cada lugar concreto.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Estas y otras instancias posibles, pueden y deberían ser utilizadas en todos los casos, como **herramientas valiosas de construcción gremial**, en tanto permiten tomar contacto con todos los trabajadores y trabajadoras del empleo público, afiliados/as o no, para que tomen consciencia de la importancia de participaren la discusión, para que nos reconozcan como sus representantes en esas negociaciones y para que en tanto seamos voceros adecuados de sus necesidades y preocupaciones, respalden con su participación los reclamos que intentemos instalar frente al empleador.

Todo CCT debe contar con la **participación de las y los trabajadores para decir qué Estado queremos y como lo pondremos de pie para garantizar derechos a la población.**

Debe generarse una Comisión permanente de relaciones laborales constituidas por sindicatos y el Estado para definir funciones y atribuciones.

+Ate
+Compromiso



Asociación Trabajadores del Estado

PERSONERÍA JURÍDICA Y GREMIAL N°2



N° de Afiliado/a

FICHA de AFILIACIÓN / Escribir con letra imprenta

Datos personales / laborales

Seccional:			
Apellidos y Nombres:			
Tipo y N° Documento:			
Domicilio:		Código Postal:	
Localidad:		Provincia:	
Nacionalidad:		Estado Civil:	
Fecha de Nacimiento:		Género:	
Persona con discapacidad (marcar)	SÍ	NO	
Teléfono particular:		Teléfono celular:	
Correo electrónico:			
Profesión:			
Ministerio:		Secretaría:	
Repartición:		Fecha de ingreso:	
Convenio Laboral:		Teléfono laboral:	
N° de Legajo:		N° de Jubilado/a:	

DECLARACIÓN JURADA DEL GRUPO FAMILIAR A CARGO

	Nombres y Apellidos	Tipo y N° DOC.	Fecha de Nacimiento	Género	Pers. con Discapacidad
Cónyuge					
Hijo/a					
Hijo/a					
Hijo/a					
Hijo/a					

Acepto el descuento de la cuota sindical y/o social por administración:	SÍ	NO
---	----	----

Firma: Aclaración: Fecha:

Para ser completado por el/la delegado/a

Certifico haber afiliado al compañero/a detallado en la presente, quien me aceptó la afiliación y el descuento en concepto de acuerdo a nuestro estatuto.

Firma: Tipo y N° Doc.:

Aclaración: Fecha:

PARA USO EXCLUSIVO DEL CONSEJO

Seccional	N / P / M	Org. / Minist.	Repartición	Sector	Fecha ingreso ATE

NOTA: Con esta ficha Ud. queda afiliado a ATE. Entréguela en su **seccional, delegación**, a su delegad@, o mándela por correo al **Consejo Directivo Nacional de ATE - Departamento de Afiliaciones, Av. Belgrano 2527 (1096), Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

HABLEMOS DE VIOLENCIA LABORAL

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento sobre determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Aquella realizada por las/los funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta Ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Según la OAVL, violencia laboral es: “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

- * **Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.**
- * **Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.**
- * **Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.**
- * **Puede ejercerse por acción u omisión.**
- * **Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.**
- * **Configura una violación a los derechos humanos y laborales.**

Formas de violencia laboral

Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.

Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar

Consecuencias de la violencia laboral

En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

por un sindicato con

PERSPECTIVA DE GÉNERO

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo

e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

CONVENIO C190 COMPLETO EN:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C190



la ley de **IDENTIDAD DE GÉNERO**

Ley 26.743 de Identidad de Género,
establécese el derecho a la identidad de género de las personas.
**Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo,
y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan
con su identidad de género autopercibida.**

Debemos exigir que un Estado inclusivo solo será posible con
una ley de inclusión laboral trans.

Cupo Laboral Travesti Trans

**El presidente de la Nación decretó el
Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector
Público Nacional**

La medida garantiza el cumplimiento efectivo del ingreso y permanencia en los trabajos de este sector de
la población.

NOTICIA COMPLETA EN [ARGENTINA.GOB.AR](https://argentina.gob.ar)

RESOLUCIONES

Resolución N° 656/02

[Resolución MTEySS 1553/10](#)

[Resolución MTEySS N° 1095/07](#)

LEYES

[Ley N° 26.485](#)

[Consideraciones acerca de la aplicación de la Ley 25.674 de
Cupo Femenino Sindical](#)

[Ley N° 25.673](#)

[Ley N° 25.674](#)

Ley N° 12.205

Ley N° 24.716

Ley N° 23.179

Ley N° 23.451

Ley de acoso sexual de la provincia de Santa Fe

[Ley N° 26.485](#)

+derechos +beneficios +garantias +organización

CONVENIOS

Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951

Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

CONVENCIONES INTERNACIONALES

Convención de Belém do Pará

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

Convención de Belém Do Pará. Seguimiento de la XII Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT)

[Consenso de Quito](#)

ACTAS DE CREACIÓN

[Acta N° 57](#)

[Acta N° 37](#)

Nada de nosotras y nosotros

SIN NOSOTROS

Ley por el 4% personas con discapacidad.

Modifica la ley N°22. 431 y agrega que el Estado nacional, con todos sus organismos, está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo, exclusivamente otorgados por ellas.

+Ate
+derechos

Salud **LABORAL**

Trabajar en un edificio enfermo

Medidas preventivas y correctivas

Inspeccionar el edificio para determinar su estado (uso, ocupación, construcción, instalaciones, entorno y mantenimiento). Realizar las operaciones de reparación /adecuación que correspondan.

Identificar compuestos y sustancias químicas presentes (productos de limpieza, fotocopiadoras, impresoras, combustión, generados por el entorno, etc).

Realizar mediciones y controlar el riesgo.

Revisar las instalaciones del sistema de ventilación/calefacción/aire exterior, existencia y correspondencia de los filtros utilizados, suciedad, estado de mantenimiento). Realizar la corrección de los riesgos/desvíos encontrados.

Un edificio enfermo es aquel en el cual un porcentaje elevado de sus ocupantes (20% o más), manifiestan tener molestias que afectan su salud. En general las molestias desaparecen cuando las personas no se encuentran en el lugar.

Los síntomas manifestados en gral son inespecíficos y temporales:

Irritación de ojos, nariz y garganta.

Sequedad de piel y mucosas.

Eritema cutáneo.

Fatiga mental, somnolencia.

Cefaleas, vértigos.

Mayor incidencia de infecciones de vías respiratorias altas.

Dificultad respiratoria, jadeo, ronquera, asma, disfonía, tos.

Alteraciones del gusto y del olfato.

Náuseas.

Dificultad de concentración.

Generalmente los síntomas son más frecuentes por la tarde, el personal administrativo presenta mayores molestias.

Los edificios en general usan ventilación forzada, son construcciones sencillas y baratas que el interior está cubierto por materiales textiles, los sistemas de energía son deficientes, tratan de mantener una temperatura confortable y el ambiente homogéneo, son herméticos, generalmente no se pueden abrir ventanas.

Factores de riesgo presentes:

FACTORES FÍSICOS: - Humedad relativa - Confort térmico - Sistema de ventilación - Iluminación- Radiación electromagnética (antenas) - Ruido y vibraciones

FACTORES QUÍMICOS: Productos de combustión - Materiales de construcción - Productos de consumo como de limpieza

FACTORES BIOLÓGICOS: Bacterias - Hongos - Toxinas - Ácaros
Ausencia de análisis de agua potable

FACTORES PSICOSOCIALES: - Organización del trabajo - Insatisfacción en general - Tiempo de trabajo - Contenido de la tarea - Comunicación y relación

Ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional, HACÉ LA DENUNCIA. Las y los trabajadores seguimos siendo las VÍCTIMAS.

Si necesitás ayuda contactá a tu delegada o delegado.

Las y los trabajadores tenemos derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, conocer los riesgos a los que estamos expuestos, recibir capacitación sobre prevención, suspender las tareas en caso de riesgo grave e inminente, tener cobertura de una ART y tener información sobre la misma.

Si sufrís un accidente de trabajo o en el trayecto desde y hacia el mismo, o sospechás que padecés una enfermedad profesional o relacionada con tu trabajo, tenés derecho a hacer la denuncia ante alguno de los siguientes actores:

EL EMPLEADOR: Quien debe notificarlo inmediatamente a la ART o brindarte la atención médica que corresponda.

LA ART: A través de su 0800, por nota o por telegrama laboral.

EL PRESTADOR MÉDICO DE LA ART:

En el momento en que se recibe la atención.

ATENCIÓN!

Tu empleador debe entregarte una credencial con los datos de la ART dentro de los cuales figuran los números de contacto en caso de accidente.

Una vez recibida la denuncia la ART debe brindar **inmediatamente** la atención médica y todas las prestaciones establecidas por ley, que correspondan al caso.

En 10 días hábiles la ART debe informar fehacientemente si rechaza el siniestro. Si la ART no toma la denuncia o no brinda las prestaciones o no estás de acuerdo con las mismas, te da el alta aunque sigas con malestar, si no te establece porcentaje de incapacidad y considerás que si corresponde, o cualquier otro desacuerdo o duda que tengas al respecto, podés presentarte ante la Comisión Médica de la SRT que corresponde a tu zona.



www.atecordoba.org





Córdoba
CTA
central de trabajadores autónoma

CLATE

Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadores
Estatales

ATE
CÓRDOBA