

# EL LABURANTE



BOLETÍN GREMIAL DE LA SOCIEDAD DE RESISTENCIA  
OFICIOS VARIOS CAPITAL ADHERIDA A LA F.O.R.A.-A.I.T.

Diciembre 2015



## ¿SINDICATO Y PATRÓN UN SOLO CORAZÓN?

El pasado viernes 6 de noviembre, la presidenta Cristina Fernández de Kirchner concurre al “polo científico tecnológico”, para inaugurar la segunda etapa de su construcción.

Más allá de la importante movilización de fuerzas de seguridad, lo llamativo de la jornada fue la actitud que asumieron los dos sindicatos de los trabajadores estatales, UPCN y ATE. En lugar de aprovechar la ocasión para convertir la asistencia de la presidenta en un día de lucha, las cúpulas de estos sindicatos decidieron recibir a Cristina con grandes banderas de agradecimiento y apoyo a su gestión.

Quizá los delegados de estos sindicatos no están interiorizados en la problemática que sufren los trabajadores del estado en general, y del CONICET y del MINCyT en particular. Un gran porcentaje de los trabajadores de esos organismos tienen contratos temporales por un año, aunque ya lleven cinco o seis años trabajando en esos lugares; por lo cual, cada fin de año, el temor a perder el laburo está presente. Además, los salarios son bajos y no superan los 8.500 pesos para un ingresante.



Para terminar, nos interesa interpelar al trabajador, sea kirchnerista o no. Los sindicatos han nacido de la voluntad de los laburantes para defender sus derechos y para contrarrestar la explotación de la patronal. Esto quiere decir, como es evidente, que los sindicatos jamás deberían estar a favor de un patrón, ¿No es esto lógico, amigo lector? Bueno, el 6 de noviembre pasado, quedó demostrado cuanto hemos retrocedido en materia de organización de los trabajadores.

Los dos sindicatos, en vez de oponer resistencia a la patronal, la agasajaban con cantos y banderas. ¡ES HORA DE PONER EN PIE VERDADERAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES QUE LUCHEN CONTRA EL PATRÓN Y SUS ATROPELLOS, SEA QUIEN SEA!

¡BASTA DE  
DELEGADOS  
SINDICALES  
LIBERADOS!

# Maternidad

Sabemos que este sistema económico de explotación nos afecta a todos por igual y que el Estado, mediante la creación y aplicación de leyes, es legitimador de dicha explotación. Por nuestra condición de trabajadores, no podemos ignorar de qué manera se nos incorpora legalmente como tales, ya sea de manera individual o colectiva. Por eso debemos organizarnos: para poder detectar los perjuicios que nos provocan el patrón y las leyes; y así elaborar estrategias de lucha, siempre en búsqueda de mejores derechos. Sin embargo, también sabemos que las mujeres, sólo por el hecho de serlo, sufrimos la desigualdad en nuestros salarios, en el trato y específicamente cuando atravesamos la maternidad.

Respecto al trabajo de mujeres, La Ley de Contrato de Trabajo regula la protección de la maternidad en el Título VII, en el Capítulo II. Ella comienza diciendo que las trabajadoras tenemos prohibido trabajar los 45 días anteriores y hasta 45 días posteriores al parto, sin embargo, podremos optar por que se nos reduzca la licencia anterior al parto que no podrá ser inferior a los 30 días de licencia, y cuyo 15 días restantes podrán acumularse al período posterior del parto. En caso que el nacimiento sea haya adelantado se acumulará

el descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

A estos efectos, las trabajadoras debemos comunicar el embarazo al empleador presentando el certificado médico con fecha estimativa del parto; lo que implica la conservación de nuestro empleo durante los períodos anteriormente dichos siempre y cuando se haya notificado dicha situación al empleador. De esta manera gozaremos de las asignaciones que confieren los sistemas de seguridad social (ley 24.714), que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal.

Una vez nacido el bebé, las madres trabajadoras podremos, dice la L.C.T., amamantarlo en dos descansos de media hora, por un período de un año a partir de su nacimiento salvo que por razones médicas se necesite un tiempo más prolongado. Para ello, es obligación del empleador habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad de lactancia, en los establecimientos donde se preste servicios un número mínimo de trabajadoras según determine su reglamento.

## Nuestro local



Coronel Salvadores 1200 - La Boca, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Código Postal: C1167AHF

Email: [oficiosvarioscapital@fora-ait.com.ar](mailto:oficiosvarioscapital@fora-ait.com.ar)

Web: [www.oficiosvarioscapital.fora-ait.com.ar](http://www.oficiosvarioscapital.fora-ait.com.ar)

Facebook: [www.facebook.com/oficiosvarioscapital](http://www.facebook.com/oficiosvarioscapital)

Twitter: @FORACapital

Teléfono: (054)011-4303-5963


**ASAMBLEAS SÁBADOS 14 :00 hs.**


SOCIEDAD DE RESISTENCIA DE OFICIOS VARIOS CAPITAL


### Actividades Semanales

 **Lunes / 18 a 20 hs.** Clases de Violín.  
**17 a 20 hs** Taller de encuadernación.

 **Martes / 18 a 20 hs.**  
Taller de dibujo.

 **Miércoles / 17 a 20 hs.**  
Consulta a Biblioteca.

 **Viernes / 18:30 a 20 hs.**  
Asesoramiento laboral gratuito.

 **Sábado / 14 hs.**  
Asamblea de Trabajadores.

¡Los esperamos!

Coronel Salvadores 1200 (La Boca)



Luego de tener al hijo y con la condición de que continúe viviendo en el país se podrá optar por:

1) Continuar trabajando en su lugar de trabajo en las mismas condiciones que se venía haciendo,

2) Terminar el contrato de trabajo percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, según la actividad. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 (es decir, en base a la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor) por cada año de trabajo, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres meses.

3) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. La situación de excedencia es la decisión que toma la mujer trabajadora de suspender el contrato de trabajo y que a su término le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en su lugar de trabajo a la época del alumbramiento, la cual deberá ser concedida por el empleador. En dicha situación, si la mujer trabajadora tuviera un nuevo contrato de trabajo con otro empleador no podrá reintegrarse al anterior.

En los casos de terminar su contrato o estar en situación de excedencia, se aplica para la madre trabajadora el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, de acuerdo a la reglamentación del lugar de trabajo debiendo tener, como mínimo, un año de antigüedad trabajando allí.

Una vez que la mujer trabajadora en termine la situación de excedencia, a su término deberá volver al trabajo. En ese caso, el empleador podrá:

a) dejar que permanezca en el cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b) colocarla en cargo o empleo superior o inferior

al indicado, si la trabajadora estuviere de acuerdo. De no ser admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará al 25% de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Si la trabajadora no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia por maternidad y no comunicara a su empleador dentro de los dos días a la finalización de los mismos, se entenderá que opta por la percepción de la compensación también del 25% de la remuneración, calculada en base al promedio.

Somos conscientes de que esta ley, como tantas leyes laborales, no son cumplidas por las patronales, por eso, compañeras, debemos defender nuestros derechos como trabajadoras: organízate junto a nosotros en la Sociedad de Resistencia de Oficios Varios Capital. ¡¡Trabajadora que lucha, no está sola!!

Para más información, te invitamos a que hagas tu consulta o te saques dudas en el asesoramiento laboral gratuito que se da los viernes de

18:30 a 20 hs. con el compañero Leonardo Elgorriaga (abogado laboral, matrícula: tomo 84, folio 396) en nuestro local de Coronel Salvadores 1200, La Boca.

-Si te enterás que estás embarazada, no lo comentes con compañeros del ambiente laboral, primero presentá formalmente el certificado médico. Es muy común que la patronal se entere, y nos eche antes de presentarlo

-Aborto espontáneo, por estar mucho tiempo parada, o situación estres, condiciones insalubres para la etapa de gestación.





# La explotación de los trabajadores de maestranza

El ser humano construyó todo lo que ha pensado. Desde enormes castillos hasta pequeños cines o teatros, gimnasios y rascacielos, barcos y museos. Todos ellos tienen algo que comparten: hay que limpiarlos.

Miles de operarias y operarios lo limpian todo desde el anonimato. Anonimato porque son obligados a “escondersé” o a limpiarlo todo antes de que los lugares abran, porque somos “anti-estéticos”. Los trabajadores de limpieza sufren discriminaciones de todo tipo. Cuando falta algún objeto los primeros “sospechosos” son los de limpieza, a veces pasan directamente a ser acusados.

Nunca se les pide perdón cuando las cosas aparecen o se comprueba que ellos no fueron. Pero esto no es nada a comparación de la “discriminación” empresarial que sufrimos todos los días; como la tercerización que existe en la actividad. Las agencias contratistas son utilizadas por todas las empresas que necesitan del personal de maestranza, por dos motivos: el primero es que bajo este régimen los sueldos son muchos más bajos; segundo que no estamos fijos en nuestros lugares de trabajo y podemos ser trasladados, o incluso despedidos, y la empresa contratista no será “responsable” de la precariedad en la que viven las y los trabajadores.

Las mujeres, como en la vida real, son las más sufridas en el rubro. Ellas son víctimas de acoso y del machismo que es diario en nuestra sociedad. Tanto el personal jerárquico, como los propios compañeros de trabajo, son responsables de esto. Los segundos deben recapacitar, y

cambiar. Pasamos muchos tiempo juntos, a veces la mitad del día con ellas, hagamos que en el trabajo no sufran lo que ya viven a diario; para los primeros, los principales responsables de la doble violencia que ellas viven, la precariedad y el acoso, debemos combatirlos juntos, de igual a igual, como siempre debió ser. La discriminación empresarial llega al punto de que las trabajadoras cumplen todo tipo de tareas. Desde servir café hasta llegar a lo más bajo de la servidumbre. Se cree que estamos para todo lo que ellos necesiten, esclavos de todos.

La falta de personal y de insumos es algo que se repite en todos los lados,



gracias a empresarios que se llenan de dinero con la máxima explotación conocida. Contratan la mitad, o incluso menos, de las personas necesarias para una buena limpieza y así ganar los sueldos de esos que nunca contrataron. Gracias a esto, las operarias y operarios, debemos hacer, obligados a veces, horas extras que muchas de ellas no son pagadas, debiendo también, gastar lo poco que ganamos en comprar los útiles básicos como guantes, fajas o botines de seguridad, entre otras cosas, porque los empresarios no invierten en artículos que “no son fundamentales”, total si nos lastimamos siempre habrá alguien que nos reemplace.

En el rubro de maestranza todo es ganancia para la patronal: los descuentos son un pun-

to fundamental. Se descuentan los días de estudio, o los que uno concurre al médico, aunque se traigan los certificados correspondientes. Y esto no queda aquí, los descuentos son aleatorios. Uno nunca sabe cuánto se le descontará por las faltas que tenga. Ellos, los empresarios, descuentan sin seguir una regla clara, de hecho descuentan a su antojo.

Sabemos que el sindicato es un claro defensor de los derechos patronales: entregador de compañeras y compañeros que van a reclamar los miles de abusos que nos dejamos hacer. Ellos arreglan los aumentos en comodísimas cuotas, y negocian las paritarias sin representar a las y los trabajadores.

Es por esto que ni el sindicato, ni la patronal, piensan en nosotros. Solo piensan en los negocios que hacen a costa nuestra.

No podemos esperar nada del SOMRA (Sindicato de Obreros de Maestranza de la República Argentina), de la Azul y Blanca de Luis Barrionuevo, ya que no son más que mafias que responden a los políticos y empresarios de la región. Por eso no nos debe extrañar nada de estos gremios que incluso tienen integrantes bajo investigación judicial por homicidio, su actual secretario general Oscar Guillermo Rojas, mejor conocido por “Rojitas”. Estos mafiosos, que venden mentiras, son los que nunca hacen nada frente a los despidos, y siempre pretenden ocultar y matar herramientas como la huelga.

Es por esto que debemos decir basta, organizándonos nosotros mismos, en asambleas, para hacernos respetar como humanos y trabajadores.