le travail

Edicón especial
para los trabajadores (as)
de la limpieza

¡ Hay que hacer la limpieza por dentro!

Supplément à Voz de Portugual (2-4-81), Insieme (8-4-81), Courrier grec (9-4-81)

Hace ya varios meses que grupos de empleados del aseo han pedido a la CSN que les ayude a formar un sindicato que corresponda a sus aspiraciones. Estas personas desean un sindicato democrático, sobre el cual puedan ejercer un control verdadero y que esté apoyado por la fuerza y la solidaridad de una Central sindical combativa para conseguir su objetivo principal: el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En efecto, éstas condiciones de trabajo son en general desastrosas, tanto desde el punto de vista del salario como de otros elementos que forman parte de nuestra vida en el trabajo. Por ejemblo: tener que limpiar 200 piezas de

Esto no tiene sentido!

Nuestra Salud está amenazada

Trabajar constantemente a un ritmo acelerado, como estamos obligados a hacerlo, ocasiona inevitablemente accidentes del trabajo: cortaduras, dolores de espalda, desgarros musculares, elongación de los nervios, son cosas corrientes en nuestro oficio.

Si hay que ausentarse del trabajo para hacerse examinar o curar una herida, esto significa una pérdida de salario para la mayoría de nosotros. No es ese el caso de los encargados de la limpieza en las escuelas y en los hospitales (sindicados) o de algunos empleados de "Service Ménager Roy" sindicados en la CSN.

Por otro lado, el empleo de algunos productos en estado puro, particularmente en algunos lugares poco aireados, pone seriamente en peligro nuestra salud: los desvanecimientos y las sofocaciones no son extrañas a nuestro trabajo.

No tenemos guantes para proteger la piel de los efectos nocivos de los detergentes, no tenemos botas que no resbalen cuando utilizamos productos resbalosos, trabajamos constantemente en condiciones en que nuestra seguridad física y nuestra salud se encuentran amenazadas.

Hay que corregir esta situación antes que sea demasiado tarde!

Somos mal pagados

Es inadmisible que empleados que hacen exactamente el mismo trabajo que nosotros ganen un salario de casi $2.00 más la hora, y ésto cuando generalmente su carga de trabajo es menos exigente que la nuestra.

Sin embargo, es así. Los trabajadores de la limpieza en la escuelas y los hospitales recibirán $7.57 por hora a partir de julio próximo, mientras que nosotros solo tendremos $5.80.

¿Qué diferencia hay entre hacer el aseo del escritorio de un abogado y el de un profesor? Entre los baños de un edificio de oficinas y los de un hospital o una escuela? Ninguna.

Las funciones habituales son por todas partes semejantes: hacer el aseo de los locales, con los mismos detergentes, los mismos traperos y otros instrumentos de trabajo, y sobre todo, con el mismo esfuerzo físico.

Entonces, nosotros no aceptamos ser sub-pagados. Para que esto cambie, hay que agruparse, darse la fuerza colectiva y los medios para obtener salarios más normales y decentes.

Vacaciones, feriados, etc.: es el reino de la injusticia

Respecto a los beneficios marginales (feriados, vacaciones, etc.) en nuestro sector reina un desorden total.

Aquellos trabajadores que sólo tienen el decreto de aseo como unica "protectión" tienen sólo 11 dias feriados al ano. El convenio del local 298 (FTQ) prevee 11, el de los "service ménager Roy" (CSN) da 12, mientras que los empleados del aseo en las escuelas tienen 13.

Respecto a las vacaciones es el mismo enredo, las mismas desigualdades. En las escuelas el derecho a 4 semanas se adquiere al primer año. Nosotros que hacemos el mismo trabajo en otros edificios de la ciudad, pero "a contrata", necesitamos 20 años de servicio antes de poder tener ese beneficio. Neinte años en lugar de uno!

La misma situación de injusticia respecto a los permisos por enfermedad, seguro de salario, permiso en casos de fallecimientos, matrimonio, nacimientos, etc.

Un 40% en el sector de la limpieza somos mujeres. Es ya tiempo que nosotras tambien nos beneficiemos de un permiso de maternidad que no nos penalise.

Hay que poner orden en todo ésto. Sólo organizándonos en forma seria lo lograremos.

escritorio en ocho horas de trabajo, es absolutamente inaceptable.

Frente a esta situacion, y contando con la colaboración de varias asociaciones de neo-quebequenses, la CSN decidió poner sus servicios y sus medios a la disposición de estas personas que quieren tomar en sus manos su sindicalización y sus condiciones de trabajo. Ahora falta que el conjunto de trabajadores y trabajadoras de este sector efectúen los gestos concretos, necesarios para la realización de este objetivo. (El texto de este periódico ha sido preparado y aprobado por los empleados (as) de las companias Empire, Moderne y Services Ménagers Roy).

Esto hay que cambiarlo!

La inseguridad total

Es inaceptable que no tengamos ninguna seguridad de empleo.

Estamos constantemente a la merced de la salvaje competencia a que se libran los contratistas entre ellos, para obtener los contratos.

Esta competencia se hace esencialmente a costa de los empleados.

Por ejemplo: la compañía A tiene el contrato para el aseo del edificio X, en el que emplea 46 personas. Al renovarse el contrato la compañía B hace una oferta mas baja que la compañía A porque piensa hacer el trabajo con sólo 37 personas en vez de 46.

Entonces la compañia B obtiene el nuevo contrato. Los 46 empleados de la compañia A pierden su trabajo y los 37 de la compañía B reciben un sobrecargo de trabajo intolerable. Si uno de estos empleados manifiesta dificultades a raíz de esta sobrecarga de trabajo, una simple queja del cliente, le hará perder su empleo.

Vivimos entonces continuamente en la inseguridad más absoluta. Aquí hay que poner orden!

El exceso de trabajo

El exceso de trabajo es nuestro diario problema.

Nuestros patrones no vacilan jamás en reducir al máximo el número de empleados para aumentar sus ganacias.

Si alguien está enfermo, con permiso o en vacaciones, no será jamás remplazado, es el resto el que debe encargarse del trabajo del ausente. Esto hace que cada día, al llegar a trabajar, nunca sabemos que cantidad de trabajo nos aguarda.

Es igualmente muy frecuente que el patrón nos obligue, durante nuestro turno regular, a ir a hacer el aseo en un edificio diferente del que nos corresponde. Así cumple dos contratos con los empleados de uno sólo y aumenta aun más sus ganancias.

El caso es que tenemos que trabajar dos veces más fuerte, dos veces más rápido, siempre con la amenaza de perder el empleo si la limpieza queda mal hecha por este exceso de trabajo. Ni siquiera podemos pedir tiempo suplementario cuando una sala o un escritorio estan absolutamente desordenados y sucios a causa de una reunión o una fiesta, por ejemplo.

Para poder cambiar ésto, necesitamos poder negociar nuestra carga de trabajo, como en las escuelas y los hospitales. Y para poder negociar a nuestra conveniencia, necesitamos agruparnos todos juntos, con el apoyo de una central sindical poderosa, combativa y experimentada.

INFORMESE!

¿Quiere mejorar sus condiciones de trabajo?

¿Quiere saber más sobre los medios que puede tener para conseguirlo?

Hay tres maneras de informase:

- COMPLETE EL CUPON-RESPUESTA QUE APARECE EN LA PAGINA 12 Y ENVIELO A LA SIGUIENTE DIRECTION:
  Service de l'organisation
  1601 de Lorimier
  Montréal H2K 4M5
- **LLAMENOS POR TELEFONO AL NUMERO 286-2283**
- **ASISTA AL COLOQUIO ORGANIZADO ESPECIALMENTE PARA LOS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA.**

EL SABADO 2 DE MAYO de 9 a 4

LUGAR: **École Cardinal-Newman**
4835, Christophe-Colomb
(métro Laurier)

Un sindicato de la CSN es controlado por sus miembros

En virtud de los estatutos y reglamentos de un sindicato afiliado a la CSN, son los miembros, **y solamente ellos,** que tienen el poder de tomar todas las decisiones que les conciernen. Estas decisiones se toman en asamblea general, despues de la información y discusión, por voto abierto o secreto segun lo decida la asamblea. La proposición apoyada por la mayoría de los miembros presentes se convierte en la posición oficial del sindicato: el principio de la democracia, es que aquellos que han votado en contra se incorporen a la opinion de la mayoría.

En consecuencia, los miembros de un sindicato de la CSN poseen todos los poderes para ejercer un **verdadero control sobre las orientaciones y las acciones de su sindicato:**

- **el poder de decidir del contenido del proyecto del Pliego de peticiones;**
- **el poder de negociar por si mismos dicho Pliego, y de vigilar posteriormente su aplicación, con la ayuda de un consejero sindical;**
- **el poder de aceptar o rechazar las ofertas patronales y por consiguiente el declarar o no la huelga, el de terminarla o continuarla;**
- **el poder de fijar ellos mismos el monto de la cotización sindical que será exclusiva del sindicato local, y a decidir para que gastos será destinada;**
- **el poder de eligir sus dirigentes, los responsables de los diferentes comités y sus delegados a las reuniones resolutivas de la Central;**
- **el poder de fijar las estructuras y la modalidad de funcionamiento de su sindicato;**
- **el poder de adoptar y modificar los estatutos y reglamentos de su sindicato;**
- **el poder de decidir sobre su afiliación sindical.**

Un sindicato de la CSN es autónomo...

La fuerza de la CSN es la autonomía de sus 1.500 sindicatos afiliados: las asambleas generales de cada uno de estos sindicatos, individualmente, tiene absoluta libertad para tomar todas las decisiones importantes que componen la vida de un sindicato.

Esto se debe al hecho que es a nombre del sindicato local que se extiende el certificado de acreditación, esto quiere decir "el papel legal" que consagra la existencia de un sindicato al interior de una empresa y que le permite estar reconocido oficialmente como representante de los trabajadores y trabajadoras de esta empresa en el momento de negociar el pliego de peticiones con el empleador.

En otros lugares, como en las uniones internacionales, este certificado de acreditación se extiende a nombre de la unión que engloba una gran cantidad de empresas de diferente naturaleza, generalmente repartidas sobre todo el continente norteamericano (por ejemplo, es como si el certificado fuese hecho a nombre de la CSN y no a nombre del sindicato local). Lo que significa que la existencia legal del sindicato y con ella el poder de tomar algunas decisiones importantes, reposa en las manos de personas ajenas a él, más bien que entre las manos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, es decir los miembros del sindicato.

... y solidario

La autonomía de los sindicatos afiliados a la CSN no significa que cada uno de ellos esté aislado de los otros.

Al afiliarse a la CSN, cada sindicato elige libremente el asociarse a otros grupos sindicalizados. En este sentido que decimos en la CSN que **un sindicato es a la vez autónomo y solidario.** Ya que si bien los logros de cada grupo dependen en primer lugar de su propria solidaridad, estos también se deben a la solidaridad entregada por los otro miembros de la organización sindical; a los 220.000 miembros de la CSN.

Los sindicatos afiliados a la CSN se reagrupan entre ellos de tres maneras:

1) **Sobre una base regional,** con todos los miembros de la CSN de una misma región: es el llamado Consejo Central;
2) **Sobre una base sectorial,** con todos los miembros de la CSN que trabajan en el mismo sector de actividades a lo largo de la provincia: es la llamada federación;
3) **Sobre una base nacional,** con todos los miembros de la CSN a traves de la Provincia: es la CSN.

La ley dice que:

Usted tiene derecho a sindicarse.

El derecho a sindicarse y a participar en las actividades del sindicato es un derecho legal previsto en el Código del Trabajo (Artículo 3). Todos los trabajadores y trabajadoras que son asalariados de un empleador, tengan o no la ciudadanía canadiense, tienen el derecho a formar parte de una asociación sindical.

Usted tiene derecho a cambiar de sindicato.

En virtud del Artículo 22, párrafo d, del Código del Trabajo, los empleados del aseo que están ya sindicados, tienen el derecho legal a cambiar de sindicato durante todo el mes de mayo de 1981.

Para hacerlo, es necesario renunciar a la Unión actual, durante este período, y firmar une ficha de adhesión al nuevo sindicato CSN, pagando une primera cotización de $2.00 (Artículo 36.1 c del Código del Trabajo).

Infórmese sobre los detalles llamando al teléfono: 286-2283.

El empleador no tiene derecho a despedirlo.

Los artículos 14 y 15 del Código del Trabajo, prohíben al empleador a despedirlo, suspenderlo, intimidarlo o amenazarlo de ninguna manera porque usted quiera sindicarse o cambiar de sindicato.

Si el empleador no respeta esta disposición de la ley, el comisario del trabajo tiene el poder de "ordenar al empleador a reintegrar al asalariado a su empleo con todos sus derechos y privilegios; y a entregarle, a título de indemnización, el equivalente del salario y otras ventajas de las que fue privado por el despido, suspención o traslado".

Es asi que, según estadisticas del Ministerio del Trabajo, en el solo período de mayo a agosto de 1980, más de 100 trabajadores y trabajadoras fueron reintegrados a su empleo con pleno reembolso de todos los dineros perdidos durante el período no trabajado. El empleador no consiguió probar al tribunal que habían sido despedidos por otra razón que sus actividades sindicales (participación en asambleas, firmas de la ficha de adhesión a un sindicato, etc).

El empleador no tiene derecho a meterse en esto!

El artículo 12 del Código del Trabajo prohibe a los patrones tratar de "dominar, impedir o financiar la formación o las actividades de una asociacion de asalariados, ni a participar en ella".

Esto significa en la practica que el empleador no tiene derecho a favorecer de ninguna manera la mantención de la unión internacional existente (local 298) en vez de la implantación de un nuevo sindicato afiliado a la CSN. No tiene tampoco derecho a tratar de formar un sindicato aislado, en vez de un sindicato afiliado a la CSN. (según un oficial del Ministerio del Trabajo, la mayoría de los sindicatos que no estan afiliados a una central sindical, son sindicatos controlados por el empleador).

La intimidación y las amenazas son ilegales.

Nadie, ni los representantes de la Unión americana, ni los del patrón, tienen derecho a presionarlo para incitarlo a no renunciar a la Unión americana, a no firmar el carnet de adhesión al sindicato afiliado a la CSN. Esto está previsto en el Artículo 13 del Código del Trabajo.

Si usted tiene conocimiento de que existen dichas presiones o amenazas, tome nota de los detalles y circunstancias de los hechos y comuníquelos a nosotros que tomaremos las medidas necesarias.

Los servicios de la CSN

La Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) reagrupa más de 200.000 miembros a lo largo de la provincia, repartidos en 1500 sindicatos de todos los sectores de la actividad laboral, alrededor del 60% de ellos son del sector privado.

Tanto las federaciones como los consejos centrales, de la CSN son dirigidos por los trabajadores y trabajadoras, elegidos por los delegados de los sindicatos en los congresos regulares que se celebran cada dos años.

Los 250 empleados de la CSN entregan su ayuda a los miembros a traves de los siguientes servicios:

- **Servicio de organizacion:** Ayuda a la organización de los trabajadores en sindicatos autónomos para la mejor defensa de sus intereses. Su número de teléfono es el 286-2283.
- **Servicio de educacion:** Efectúa sesiones o reuniones de formación sobre los temas que son de interés para los miembros.
- **Servicio jurídico:** Un equipo de abogados entrega asistencia a los sindicatos y a los miembros que tengan que enfrentarse con el aparato jurídico.
- **Servicio de la condición femenina:** Efectúa investigaciones y organiza las acciones con vistas a obtener la igualdad de la mujer en el trabajo y en sociedad.
- **Servicio de ingenieria industrial:** Son ingenieros que ayudan a los miembros a tomar conocimiento del medio ambiente de trabajo y a negociar, si es necesario, las cláusulas del pliego de peticiones o convenio colectivo que tienen relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- **Servicio de informacion:** Ayuda a los sindicatos a dar a conocer sus reivindicaciones por intermedio de conferencias de prensa, diarios, panfletos, programas radiales, y de televisión, etc. Publica además diarios semanales, y mensuales, así como diferentes documentos.
- **Servicio de documentacion:** Entrega a los miembros y empleados de la CSN las fuentes de información que les son necesarias.
- **Servicio de investigacion:** Efectúa los trabajos de investigación que los sindicatos utilizan para apoyar sus reivindicaciones.
- **Servicio de Huelga:** Entrega la ayuda de un consejero sindical y organiza la solidaridad de los miembros de la CSN cuando uno de sus sindicatos decide iniciar una huelga para apoyar sus reivindicaciones.

Los servicios de la federacion

La federación es el reagrupamiento a nivel provincial de los miembros de la CSN que trabajan en el mismo sector industrial. Existen diez federaciones en la CSN, entre las cuales está la de los empleados de los servicios públicos (FESP), a la cual serán afiliados sindicatos de la limpieza. Esta federación tiene 24.500 miembros, alrededor de 6000 son trabajadores de la limpieza (cerca de 1.500 en Montréal).

El rol de los 20 consejeros de la federación consiste principalmente en:

- Ayudar a los sindicatos locales en la preparación del proyecto del pliego de peticiones;
- Entregar ayuda técnica en el transcurso de la negocición;
- Actuar como procurador si una queja se presenta al arbitraje.

Los servicios del consejo central

El Consejo Central reagrupa los miembros de la CSN de una misma región, cualquiera sea el sector industrial en el que trabajen. La CSN a traves de la provincia cuenta con 22 consejos centrales, el Consejo Central de Montréal tiene 50.000 miembros repartidos en 400 sindicatos.

El Consejo Central tiene las siguientes funciones;

- Organizar en colaboración con el servicio de educación de la CSN, charlas de formación syndical sobre temas como: el rol de los oficiales del sindicato, la seguridad y salud en el trabajo, la forma de hacer un diario al interior del sindicato, etc;
- Ayudar a la puesta en marcha y funcionamiento de los comités de apoyo a los miembros en conflicto y entregarles en consecuencia los servicios de un consejero sindical que los oriente a organizarse eficazmente;
- Ayudar a los miembros que presenten dificultades con el aparato administrativo de gobierno (seguro de cesantía, accidentes de trabajo, etc);
- Informar a los miembros sobre la situación de los sindicatos de la región, entre otros, a traves de la publicación del diario mensual: "Unidad Obrera".

INFORMESE!

El hecho de hacernos llegar este cupón-respuesta no lo compromete en nada. Además, **nosotros le aseguramos la más estricta confidencialidad.** No dude en llamarnos si necesita información suplementaria.

Nombre: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ Código postal: _____

Lugar de trabajo (contrato): _____

ENVIELO A: Service de l'organisation
1601 de Lorimier
Montréal H2K 4M5

286-2283

CSN

COLOQUIO ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA

Fecha: Sábado 2 de Mayo de 1981.

Hora: 9 am

Lugar: Escuela Cardinal-Newman, 4835 Christophe-Colomb (metro Laurier). Montréal

¿PORQUE? PARA HABLAR DE NUESTROS PROBLEMAS Y ORGANIZARNOS PARA MEJORAR NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.