

BOLETÍN INFORMATIVO

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE
CORREOS PRIVADOS DE LA
REPÚBLICA ARGENTINA

INSCRIPCIÓN GREMIAL N° 2969

Boletín N° 4 - Año I - Mayo 2015



POSICIÓN DE AECPRA FRENTE A LOS PAROS

En un año electoral y frente a los distintos conflictos que puede generarse entre los sindicatos y el Gobierno Nacional, que originen medidas de fuerza por parte de los primeros, AECPRA ha decidido tomar una postura participativa pero no conflictiva. Si bien compartimos y participamos en distintos reclamos con otras centrales obreras frente al impuesto a las ganancias, aumento del salario mínimo de los trabajadores y la distribución del ingreso en la Argentina, consideramos que no están dadas las circunstancias para realizar medidas de fuerza contra las Empresas. Durante la última reunión de la Comisión mensual se deliberó este tema y se decidió, en fallo dividido, no adherir a los últimos PAROS convocados. Se hace notar que se aconseja tomar todas las medidas de seguridad para con los afiliados y no exponer su integridad física ni material.

Este 2015 nos espera con grandes desafíos y consideramos que el diálogo es la primera herramienta que debemos utilizar. Negociar un convenio colectivo de trabajo, fijar el porcentaje para las paritarias, mejorar la situación de aquellos compañeros que se encuentran más rezagados en sus ingresos, no llegaran a buen puerto si planteamos un conflicto. Hace tiempo que AECPRA dialoga con las autoridades obteniendo extraordinarias mejoras para todos los Jerárquicos como jornadas de 9 horas, francos compensatorios, bono de gratificación, aumentos de salario porcentuales y anuales. Compañeros, durante este año hemos decidido no plegarnos a las medidas de fuerza convocada por las centrales obreras. Si bien dirimimos diferentes intereses, desde AECPRA apostamos a la negociaciones y al diálogo antes que al PARO.



SUMARIO

Posición de AECPRA frente a los paros // 1° de Mayo Día Internacional de los Trabajadores // Acerca del impuesto a las ganancias // Tecnología // Óptica // Sabías Que? // Mantene te en contacto

1° DE MAYO DÍA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES

Ya en el año 1803 en Estados Unidos se realizaban los primeros movimientos por la reducción de la jornada laboral a 10hs. Luego de un Congreso industrial celebrado en Chicago en 1850 muchas ciudades se organizaron en agrupaciones para obtener la jornada de 10hs. Lentamente y por medio de la organización los obreros fueron consiguiendo lo que pretendían. Se iban organizando por aquella vieja consigna de años anteriores: 8 hs. para trabajar, 8 hs. para descansar y 8 hs. para recreación. A partir de 1868 hubo cientos de huelgas por las jornadas de 8 hs. De 1873 a 1876 se registraron huelgas en más de 10 grandes ciudades de Estados Unidos que fueron reprimidas a balazos, golpes y prisión por la policía quien fuera enviada por las grandes corporaciones las cuales temían que estos movimientos dieran inicio a una revolución social. En 1880 quedó organizada la Federación de los Trabajadores de Estados Unidos y Canadá que en octubre de 1884 llamó a luchar por la jornada de 8 hs. La reducción de la jornada debía hacerse efectiva el 1° de Mayo de 1886, ese 1° de Mayo las organizaciones sindicales y políticas de los trabajadores de EE. UU. se movilizaron y paralizaron el país con más de cinco mil huelgas para hacer cumplir la jornada laboral reducida de 8 horas. Los días posteriores hubo grandes represiones de la policía ejecutando trabajadores inocentes y tratando de romper las huelgas que se hacían cada vez en más ciudades y con mayor cantidad de obreros. Mediante una feroz represión la policía detienen y llevan a juicio a ocho trabajadores, un juicio totalmente plagado de irregularidades. Es así que en junio comienza el juicio por haber puesto una bomba contra policías a los obreros más “avanzados” y mejor preparados para dirigir a las masas. El 20 de agosto se hizo público el veredicto del jurado

cuyo fallo fue tan injusto como irregular a tal punto, que uno de ellos prefirió la muerte antes de padecer dicha condena. El impacto internacional que tuvo el juicio a los “mártires de Chicago” duró muchos años. En 1889 la II Internacional resuelve instaurar un día por la lucha internacional por las 8 horas y las demás resoluciones. La fecha acordada fue el 1° de mayo de 1890, siguiendo una decisión de la American Federation of Labour, enlazándola simbólicamente con la huelga del 1° de Mayo de 1886 en EEUU y en honor a los mártires de Chicago. Cabe destacar que en la Argentina y en el mundo el 1° de mayo para muchísimos trabajadores ocupados o desocupados con salarios en blanco o precarizados, este día es un día de lucha y no de “fiesta” como lo han querido hacer pasar en la época de las posguerras mundiales –en Europa y EEUU- y en Argentina algunos gobiernos, cooptaron a los sindicatos con el aparato del Estado para ponerlos bajo su control y transformar al día de Solidaridad obrera y lucha mundial en un día de festejo y “del trabajo”. La lucha de los trabajadores no siempre termina en derramamiento de sangre, esto no significa que las disputas tengan más o menos valor que las de nuestros antecesores. AECPPRA trabaja para conseguir mejoras laborales que permitan a todos los compañeros mejorar su calidad de vida. En esta difícil tarea contamos con vos, para reflexionar en el día del trabajador, celebrando los logros obtenidos pero sabiendo que todavía debemos batallar por aquellos derechos que nos están negando. Desde AECPPRA homenajeamos a los Mártires de Chicago y a todos los Trabajadores del mundo porque la clase obrera no tiene nada que perder más que sus propias cadenas.

ACERCA DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS

Desde AECPPRA queremos sentar una posición clara respecto a este tema. Si bien hay compañeros que no estamos afectados por este impuesto hay otros que si. Y nuestra posición debe ser clarificadora. El impuesto a las ganancias fue creado en 1973, en reemplazo directo al impuesto a los réditos surgido en 1935 como impuesto de emergencia. A su vez, la particularidad de este impuesto es el alcance en términos de materia gravada y, por lo tanto, la cantidad de personas y sociedades que deben tributarlo. La novedad que presento este impuesto fue la clasificación por categorías. Estas son cuatro y, pese a sus nombres, no solo afecta a sociedades que obtienen ganancias.

En la primera categoría se gravan los usufructos del alquiler de inmuebles (campos, viviendas, etc). En la segunda categoría, los bienes de capital (maquinarias). La tercera categoría si contempla a las ganancias propiamente dichas de sociedades y empresas. Pero también se incluye aquí a los cuentapropistas, que según la ley son empresarios de empresas unipersonales (art 49, b). Por último encontramos la cuarta categoría, que tampoco refiere a una ganancia, y ni siquiera a sociedades anónimas: afecta a las remuneraciones de los asalariados, jubilados (solo 0,7%), ciertos profesionales y autónomos. La Ley habla de gravar las fuentes de ingresos, que considera rentas.

En la teoría económica convencional se asocia renta a remuneración del factor recursos naturales; ganancia o beneficio al factor capital; y salario al factor fuerza de trabajo, a la que a veces se la menciona como trabajo. La Ley considera a todas esas remuneraciones como RENTA, sujeta a impuesto. Es discutible, pero se aduce que los iniciadores de la ley siempre tuvieron en mente gravar a los grandes sueldos y por eso el mínimo no imponible y la escala tributaria. La no actualización de esos valores acorde a la inflación, pone de manifiesto el carácter regresivo de un impuesto que es progresivo por definición. La mencionada 4ta categoría y su situación impone una revisión de toda la estructura impositiva, actualizar el escalonamiento, los mínimos no imponibles y las cargas deducibles. Podría discutirse la implementación de un impuesto a los salarios extraordinarios; y a los sectores no contemplados. Pero de cualquier manera el impuesto a las ganancias transformado en impuesto al salario debe ser eliminado. Para que ningún trabajador pague con su trabajo el financiamiento del Estado que utiliza estos fondos para transferirlos a empresas privadas y multinacionales a través de subsidios. Desde AECPPRA impulsamos junto a otras organizaciones la pagina web

www.noimpuestoalsalario.com.ar

y la movilización en todo ámbito contra este impuesto al trabajo, porque el salario no es ganancia.

Beneficios para Afiliados

TECNOLOGÍA



20% EN EFECTIVO

15% CONTARJETAS DE CRÉDITO

(Comprando en el local o vía telefónica)

Cargadores para notebooks

Fundas - Acc. Celulares

Auriculares - Parlantes

Baterías - Cables - Gadgets

Cargadores Rápidos



www.t3cnostor3.com



ventas@t3cnostor3.com



Riobamba 486 4to Of B, Congreso - CABA



(011) 4952 5387

OPTICA

 **50% Dto**
Anteojos desde \$250.-

Contactate con nosotros para obtener una entrevista con nuestro optico en la sede de AECPPRA

 No olvides traer la receta expedida por tu oftalmologo



Todos los beneficios mencionados en el presente boletín son exclusivamente para aquellos afiliados que no adeuden cuotas

FE DE ERRATAS

El Sr. Raúl Dominguez, quien no fue mencionado en el botelín de abril en la nota "estamos unidos y preparados para los nuevos desafios" integra el grupo de Administración.

¿SABÍAS QUE?

Las vacaciones o licencia anual ordinaria es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, y se denomina licencia anual por vacaciones. El objetivo de las vacaciones es proteger la integridad psicofísica del trabajador. La cantidad de días de descanso dependerá de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Menor de 5 años: 14 días corridos.
- Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.
- Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.
- Mayor a 20 años: 35 días corridos.

El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo.

A un período de vacaciones puede sumársele la tercera parte del período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. Esta circunstancia debe estar acordada por las partes.

La licencia comienza el día lunes o el día siguiente hábil si este fuese feriado. El periodo vacacional se puede fraccionar acordado entre la empresa y el trabajador.

MANTENETE EN CONTACTO

Tenemos todas estos medios de comunicación para que estés en contacto con nosotros siempre. Podrás enterarte de todas las novedades y de todos los beneficios que tenés por ser parte de AECPPRA.

 /AECPPRA

 /AECPPRA

 info@aecppra.org.ar

 www.aecppra.org.ar

 11-4383-8924

 México 1826 4° Of 21



Equipo de Prensa: Mariano Endelli, Daniel Muñoz, Carlos Peña, Christian Queralt, Pablo Toro