

SABIAS QUE?

La remuneración, un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT LEY DE CONTRATO DE TRABAJO).

Puede ser medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza o medida), puede consistir en una comisión individual o colectiva, habilitación, premios, participación en las utilidades, propina.

La remuneración podrá consistir en una suma de dinero. El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeña.

En ningún caso, la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar lo siguiente: El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

La Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

- a) Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.
- b) Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.
- c) Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

MANTENETE EN CONTACTO

Tenemos todos 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**

 **11-4865-8928**

 **MAZA 323 - CABA**



BOLETÍN INFORMATIVO

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE
CORREOS PRIVADOS DE LA
REPÚBLICA ARGENTINA

INSCRIPCIÓN GREMIAL N° 2969

Boletín N° 7 - Año I - Agosto 2015



AHORA: VAMOS POR MAS!

Quizás una de las notas mas difíciles de escribir. Pero seguramente lo mismo de difícil lo tendrá de invaluable. O de sentir que es de "esas" que queden para el recuerdo de algunos, para el presente de muchos y para el futuro de miles. Es que entre mates, asambleas formales, charlas entre compañeros y debates y mas debates, fue madurando la idea de agrandar la casa. Y para eso debíamos trabajar mucho. Nos dimos cuenta que a pesar de lo calurosa y tan querida sede de la calle México nuestros sueños ya no cabían en ella, rebalsaban las expectativas que teníamos en ver crecer aun mas a nuestro sindicato. Y así fue que decidimos ir por mas, por un espacio mas cómodo y mas amplio, pero con el compromiso de llenarlo de lucha, de debate, de dialogo, de democracia y de pertenencia, de esfuerzo y convicción, como lo hemos hecho hasta ahora en cada lugar donde nos toco estar, como aquellos en bares y casas ajenas. ¡Y cómo no íbamos a ir por ese objetivo si hemos ido por la reducción de la jornada laboral para el Jerárquico de OCA y Seprit y lo hemos conseguido logrando las "8:15hs"! ¡Y como no íbamos ir por más si fuimos por el objetivo de igual salario para todos, eliminando el porcentaje "a dedo" y discutiendo el aumento para todos en paritarias y lo hemos logrado! ¡Y cómo nos íbamos a detener si hemos ido por el objetivo de eliminar el "presentismo" e incorporar el ítem al salario básico y lo hemos logrado! ¡Y cómo íbamos a llegar hasta acá si hemos ido por el objetivo de que las empresas paguen un 'bono gratificación anual' y lo hemos conseguido por tercer año consecutivo! También de que OCA se haga cargo del costo de la totalidad de la prepaga para el trabajador y su grupo familiar logrando así un impacto directo favorable en la economía del jerárquico (y lo logramos). ¡Cómo no sentirse orgulloso de haber llegado a la calle Maza y ver a los compañeros trabajando unidos en la carga y descarga de muebles, equipando y acondicionando el local para que quede como nuevo! Entrar y sentir esa sensación de "pellízcame para poder creerlo" y sentir que el horizonte está demasiado lejos y que este sindicato no tiene techo. Sentir una verdadera satisfacción que tanta lucha de años va tomando forma y que este paso indica que seguimos avanzando.→



SUMARIO

Ahora: Vamos por Mas! // Violencia Laboral II // Medida de Acción directa // Sabias Que? // Mantenete en Contacto

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

AECPPRA - Asociación de Empleados de Correos Privados de la República Argentina - Inscripción Gremial N° 2969 | Página 3

Sentir que este era un logro inalcanzable pero darse cuenta que la unión hace la fuerza y que trabajando en equipo todo se puede lograr y que es posible pasar de “no tener nada” a sentir la felicidad de tener un espacio nuevo. Ver a tu compañero cansado pero verlo sonreír de felicidad por este logro y llenarte de optimismo y ganas de seguir por el camino del crecimiento. La emoción y la responsabilidad de saber que representas a muchísimos compañeros a lo largo y a lo ancho del país que depositan la confianza en vos y sentirse orgulloso por el progreso logrado y tener la necesaria ambición de cara al futuro. Sabemos que es imposible soñar con crecer y construir sin esfuerzo y que en este caso construir es unir a las partes para resguardar la construcción colectiva por los derechos de los compañeros jerárquicos. Un sueño más cumplido, una meta más lograda. Nuevos horizontes, nuevos sueños que renuevan la esperanza para seguir creciendo sin prisa pero tampoco sin pausa en el objetivo de hacer de AECPPRA un sindicato cada vez mas grande. Gracias AECPPRA! Gracias Compañer@s! VAMOS POR MAS!!

VIOLENCIA LABORAL II

Desde AECPPRA te dijimos que íbamos a volver sobre este tema, tan grave y preocupante, el cual tenemos la obligación y necesidad de informarte y prevenirte. Como te contamos anteriormente el “mobbing” (se refiere a la conducta de arrinconar al más débil del grupo), a quién afecta la violencia laboral y quién la ejerce. Ahora te damos algunos datos recientes acerca de este flagelo: siete de cada diez denuncias que recibe la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación proviene de mujeres y aumentan entre 15% y 20% cada año. Con datos de 2014 la Oficina mencionada relevó que el 86% de las consultas son por violencia psicológica, el 6% violencia física y el 8% violencia sexual. El 94% proviene del ámbito privado. ¿Quién acosa? El 91% son superiores y seis de cada diez son hombres. Cuando el hombre acosa, lo hace con mujeres en el 62% de los casos. Muchos casos de violencia laboral se generan a partir del pedido de un derecho laboral (mejoras en las condiciones de trabajo, aumento salarial). Un 5% se origina en el embarazo de la trabajadora el cual se conoce como “mobbing maternal” y tiene como objetivo dar un “castigo ejemplificador” a la que “se atreva a” quedar embarazada. Mas allá de los datos y porcentajes indicados en esta nota queremos que los afiliados y TODOS los compañeros y compañeras estén informados sobre violencia laboral, que sientan que es necesario estar juntos luchando codo a codo para erradicar de todo ámbito laboral cualquier tipo de violencia, saber en qué momento se la padece, quien la padece y qué daños ocasiona. Saber que a cualquiera le puede pasar independientemente de cargo o jerarquía. Que sepan que tienen una herramienta para luchar y para defenderse. Tanto en nuestra nueva sede, con tu delegado o por las redes sociales puedes contactarte con nosotros si estas siendo víctima de violencia laboral.



MEDIDA DE ACCION DIRECTA

Para entender que son las medidas de acción directa primero tendremos que saber que es un conflicto, se trata de la confrontación de intereses entre los distintos actores, los trabajadores y los dueños de las Empresas. Los primeros como sujetos del derecho colectivo del trabajo, es decir, entre la Asociación de Jerárquicos (Gremio) y los otros, los representantes de los Empleadores. Es un hecho constitutivo a la relación de trabajo. El conflicto es un medio de presión que contribuye a que cada sector alcance sus objetivos previamente determinados, incluso se entiende que el sólo anuncio de un conflicto, es ya en sí mismo un arma de presión. Se puede afirmar entonces que los conflictos colectivos de trabajo tienen por objeto defender determinados derechos adquiridos, mejorar o sostener condiciones de trabajo y empleo. También puede afirmarse que, los conflictos colectivos son controversias que surgen en las relaciones colectivas de trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en que se lesiona o puede lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores.

Ante la generación de un conflicto, los gremios pueden tomar medidas de acción directa para generar presión con el fin de que cesen los cambios generados por la patronal o para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo. Las medidas de acción directa que podemos tomar son:

Asamblea permanente: Esta medida tiende a convocar a todos los trabajadores a reunirse para participar e informarse de los motivos que provocaron esta acción. La misma es convocada por el Secretario General del Gremio; en ella pueden participar todos los representantes del sindicato y todos los trabajadores. La fecha, horario y lugar de la misma son comunicadas por el Gremio, invitando a todo los compañeros al ingresar a su lugar de trabajo y a cesar sus funciones habituales y unirse a la asamblea permanente. La convocatoria y participación está amparada jurídicamente y resguarda a todos los participantes por igual, sean o no miembros de la Comisión.

Huelga: Es una medida de acción directa que implica una abstención colectiva y concertada de prestar servicio, no asistiendo al lugar de trabajo. La misma es convocada por el Secretario General del Gremio, la cual informará fehacientemente su comienzo, definiendo el tiempo que durara la medida. La convocatoria y participación está establecida en la Constitución Nacional, por lo cual, si bien es una medida extrema, todos los participantes se encuentran jurídicamente protegidos ante posibles represalias por parte de la parte empleadora.

Ambas medidas que pueden ejercer los trabajadores tienden a reparar un dolo u otra actitud del empleador que perjudica a todos o parte de los empleados.

Desde AECPPRA defendemos los derechos de los jerárquicos (mal llamados fuera de convenio) priorizando el dialogo que nos ha dado excelentes resultados. En virtud de los últimos sucesos producidos de público conocimiento, queremos que sepan cuales son las medidas legales que podemos tomar para solicitar a la compañía que deponga su actitud que vulnera derechos adquiridos de los trabajadores jerárquicos.

AECPPRA es un ente que toma sus decisiones en forma colegiada, a través de asambleas en las cuales todos los participantes elegidos por el voto en las elecciones realizadas en noviembre del 2014, opinan, debaten y votan en forma democrática. Nuestro Secretario General Daniel Palladino informa las decisiones tomadas en dichas asambleas y constituye la punta de lanza del gremio. Compañero jerárquico TU PARTICIPACION es fundamental en estas medidas para poder llegar a prevenir, doblegar y revertir las medidas que provocaron este conflicto. Tus quejas, tus broncas y comentarios de indignación frente a las arbitrariedades deben canalizarse a través de la participación para que las mismas lleguen a buen puerto. Tu intervención activa ayudará a que tus compañeros tomen conciencia de que no hay otra manera de defender nuestros derechos que unirnos, ya que nuestras voluntades en soledad nunca han dado resultado.