

## ALGUNOS ASPECTOS DEL CONVENIO PROVINCIAL DE LA MADERA

**PLUS DE ACTIVIDAD.**— Todas las empresas afectadas por este Convenio, abonarán un plus de actividad por día trabajado a rendimiento medio, equivalente al 25 por ciento de salario fijado para cada una de las categorías consignadas en la TABLA SALARIAL.

**ANTIGÜEDAD.**— Los productores al servicio de las empresas afectadas por este Convenio percibirán un complemento personal por antigüedad consistente en quinquenios, sin limitación, del 5 por ciento de los salarios base establecidos en este Convenio.

**GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**— Se mantienen el número y días de pagas extraordinarias según los salarios aplicables por este Convenio.

**VACACIONES.**— Se establecen en 28 días naturales por año.

**JORNADA LABORAL.**— La jornada de trabajo se establece en 44 horas semanales.

**TABLA DE SALARIOS.**— Los salarios bases de las distintas categorías profesionales afectadas por el presente Convenio, serán los siguientes:

Encargado general .....	775 pts.
Encargado sector .....	750 pts.
Preparador traz.....	750 pts.
Oficial Primera .....	725 pts.
Oficial Segunda .....	700 pts.
Ayudante .....	675 pts.
Especialista.....	650 pts.
Peón .....	625 pts.

El salario de aprendices y pinches será en cada caso el mínimo legal aplicable a su categoría.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Auxiliar .....	19.000 pts.
Oficial Segunda .....	21.200 pts.
Oficial Primera .....	22.040 pts.
Jefe de Oficina .....	23.560 pts.

**REVISION.**— A los seis meses de su vigencia se realizará una revisión de los salarios según el incremento del coste de la vida en el caso de que dicho incremento excediera del 11,5 por ciento de dicho periodo.

**VIGENCIA.**— Desde el primero de marzo de 1.978 y tendrá un año de duración.

# CONVENIOS

## CONVENIO NACIONAL DE LA PIEL Y EL CALZADO

En la última semana del mes de marzo se iniciaron en Madrid las negociaciones del convenio nacional de piel y calzado.

La comisión negociadora estaba formada por compañeros del sector de las zonas de Levante, Cataluña y Madrid

Por parte de Toledo se montó una asamblea en Fuensalida, a la cual se invitó a un compañero de Elda, pero por coincidir con las rupturas de las negociaciones y las movilizaciones que se dieron del 3 al 8 de Abril, no pudo asistir nadie de ese sector.

Mientras que en nuestra provincia se barajaba la posibilidad de ir a la huelga, la patronal (que no les interesaba que se volvieran a producir las movilizaciones del año anterior), vuelve a sentarse en la mesa negociadora aceptando casi en un sesenta por ciento las reivindicaciones de las propuestas de los trabajadores.

Entre las más importantes cabe destacar: una subida lineal de 1.024 pts. semanales, 29 días de vacaciones, y quizás lo más importante: el reconocimiento de los patronos de plenos derechos sindicales para los representantes de los trabajadores, puesto que anteriormente a las deliberaciones del convenio, eran reconocidos por los patronos.

## HOSTELERIA (Provincial)

Hasta la tercera reunión la patronal mantenía una postura cerrada demostrando en todo momento falta de capacidad negociadora. Su contraoferta salarial se mantenía en 18.500 pts., en la reunión mantenida el día 13 los representantes de los trabajadores hicieron un llamamiento a la representación empresarial para que saliera de su postura, intentado elevar el concepto salario en base a rebajar algunos puntos de la plataforma inicial.

Después de cada reunión de negociación, se están celebrando asambleas

de trabajadores, la postura mantenida en las mismas demuestra plena confianza en la representación de los trabajadores, entendiéndose que deben de mantener su postura inicial, en cuanto a un salario de 24.000 pts.

## LIMPIEZA DE LOCALES (Provincial)

El pasado mes de marzo, se celebraron elecciones para elegir a los representantes de los trabajadores, en la empresa LIMPIEZAS GARAYALDE que presta sus servicios en la Residencia Sanitaria Virgen de la Salud de Toledo.

Votó la totalidad de la plantilla que se compone de noventa trabajadores (todos ellos afiliados en su mayoría a Comisiones) y fueron elegidos como representantes cinco compañeros de Comisiones: Pedro Vázquez, Concepción Sánchez, Josefa Ventura, Antonio Rosado y Angélica Moreno.

Nuestro primer compromiso fue la iniciación de las negociaciones del nuevo Convenio colectivo conjuntamente con UGT y CSUT las cuales siguen su curso en los momentos actuales, esperando que esté concluido, cuando estas líneas vean la luz, como igualmente esperamos sea lo más aproximado posible a nuestras aspiraciones.

También comunicamos a todos los compañeros que prestan sus servicios en Centros Sanitarios que nuestro próximo objetivo es la integración en plantilla de la Seguridad Social o como mínimo equiparamiento en sueldo.

Se firmó el día 18 de Abril de 1.978 quedando equiparado al de Madrid en el aspecto social, aumentado en cuatro días las vacaciones pasando de 21 a 25 días; una de las pagas se aumenta de 21 a 25 días.

Con respecto al capítulo de salarios se queda como a continuación citamos: Salario base 720 pts. día y 45 pts. de transporte; en quinquenios el 5 por ciento del salario base y un plus de toxicidad (en caso de que se demuestre) de un 20 por ciento del sueldo base.

Este convenio tiene vigencia desde el primero de abril de este año hasta 31 de Diciembre del mismo.

## Asesoría Jurídico Laboral

(Viene de la página 3)

(6) PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.— No tienen carácter salarial, pueden ser:

a) INDEMNIZACIONES O SUPLEDOS.— Son gastos que realiza el trabajador como consecuencia de su actividad laboral y que han de ser reintegrados por el empresario, tales como, desgaste de herramientas, prendas de trabajo, gastos de transporte, dietas de viaje, dote, etc. Figurará cantidad en pesetas y concepto por el que se percibe.

b) PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.— Protección a la familia (puntos), asistencia a subnormales y prestaciones por enfermedad o accidente. Son prestaciones que "paga" la Seguridad Social pero que el empresario tiene que hacer efectivas al trabajador como pago revertido.

c) Se harán constar las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y productos en espe-

cie concedidos voluntariamente por las empresas siempre que los haya.

(7) DESCUENTOS Y DEDUCCIONES.— Tienen que estar claros sus conceptos y ser los que estén legalmente establecidos en cada momento. Por su amplitud los analizaremos con detenimiento en otra ocasión.

(8) LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR.— Cantidad real a percibir por el trabajador en el periodo de que se trate, una vez deducidos todos los descuentos.

(9) FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA.—

(10) FECHA Y FIRMA DEL TRABAJADOR.— El "RECIBI" sólo significa que el trabajador recibe la cantidad y por los conceptos que se reseñan pero no que esté conforme con ello. Cuando el trabajador considere que no percibe lo estipulado o aquello que reglamentariamente le corresponda, lo pondrá en conocimiento de la empresa y si ésta no lo corrige puede firmar y cobrar, haciendo la reclamación correspondiente después.

A modo de resumen podemos decir:

—Que el trabajador tiene derecho a un recibo de salarios con carácter men-

sual, como mínimo. Por duplicado, siendo una copia para él y otra para el empresario.

—Que tienen que estar incluidas todas las cantidades que percibe así como los descuentos realizados. Unos y otros perfectamente claros en cuanto a sus conceptos.

—Que el trabajador debe examinar y comprobar su "nómina" antes de firmarla, tomándose el tiempo necesario para ello. Cuando no esté conforme o no comprenda alguno de sus conceptos, debe pedir la aclaración oportuna y si, después de ésta, sigue teniendo dudas o no se rectifican los errores, puede firmarla, pero poniendo junto a su firma un "NO CONFORME".

—Que los sobres o recibos diferentes del modelo oficial o legalmente autorizado pueden admitirse como anticipos semanales, quincenales, etc. siempre que a final de mes se incluyan en el RECIBO OFICIAL. De no ser así deben ser rechazados, pues por su poca claridad, resulta problemática su validez a la hora de probar salarios reales ante cualquier reclamación o indemnización que el trabajador haya de percibir con relación a su salario.

Angel GARCIA