RESISTIR

CENTRO MUNICIPAL DE DOCUMENTACION ALCALA DE HENARES

BOLETIN INFORMATIVO N.º 4 ENERO 1982

¿QUE CONVENIOS, PARA EL 82?

Desde hace un mes, el mundo sindical, se está moviendo en dirección a la negociación de los convenios colectivos para este año 1982, un año, en el cual, los trabajadores, una vez más nos enfrentamos a una patronal cada vez más dura y reaccionaria.

Las posturas adoptadas este año ante los convenios, esta suficientemente claras para todos los agentes sociales que intervienen de e l l a s .

Para la patronal, incluida la de Alcalá (AEDHE), el objetivo es no superar el pacto antiobrero del ANE, e incluso imponer a los trabajadores acuerdos por debajo de la banda pactada (9-11%). Junto al tema salarial y para la patronal, aún más importante, van a ser las reducciones de plantilla, aunque no la reducción de la producción, de derechos sindicales, no quieren ni oir hablar.

Los Sindicatos CC.OO. - U.G.T., tambien lo tienen claro: negociaciones burocráticas, en despachos "Calientes" y alejados del control de los trabajadores y conseguir "lo que se pueda", que suele ser casi siempre lo que la patronal quiera.

Estos Sindicatos, al afirmar, y defender el ANE, en contra de los trabajadores (las últimas movilizaciones de varias ciudades españolas, no han congregado ni al 2% de las poblaciones asalariada) nos van a quitar más de un 5% del coste de la vida (que ha subido un 14,59 en el año 1981) y esto sin conseguir ni detener el paro, ni asegurar los puestos de trabajo. Que les digan a los trabajadores de COINTRA e IBELSA, lo de asegurar el puesto de trabajo, cuando la patronal quiere echar a la calle "Civilizadamente" SETECIENTOS OBREROS.

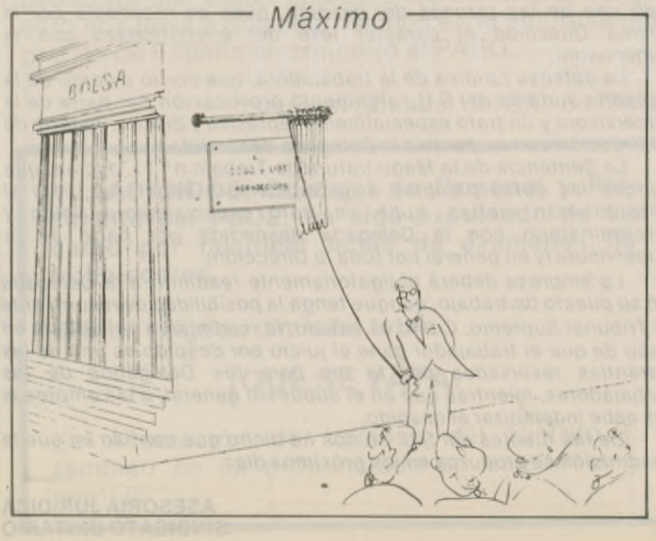
El gobierno de Calvo Sotelo, y a su vez gobierno al servicio de la CEOE, va a hacer todo lo que pueda por golpear este año al movimiento obrero, para desilusionar a los sectores, hoy minoritarios, que todavía hacen frente y resisten la ofensiva empresarial. Ahí están como ejemplo las detenciones de 60 trabajadores de KINOS, y de los piquetes informativos en la Construcción, para demostrar que éste gobierno ni va a crear un sólo puesto de trabajo, a no ser para puesto de represión en los trabajadores.

Nosotros el S.U., como una de las fuerzas sindicales de clase, tenemos las obligaciones, de aún en estas difíciles circunstancias, "no tirar la toalla" y como dice el titulo de nuestro boletin, "Resistir, Resistir y Resistir". No en plan numantino, sino pegándose cada vez más, a los deseos e intereses de los trabajadores, y que en este tema de los convenios lo debemos de concretar en mantener el poder adquisitivo de los salarios - 14,5% aumento salarial - en reducir la jornda laboral a un mínimo de 36 horas a 40 horas semanales, que es el única forma de paliar el tema del paro, y en luchar con todos los medios a nuestro alcance por no perder los puestos de trabajo aunque nos lo presenten "civilizadamente" como nos dicen los dirigentes de los sindicatos reformistas y sus "amiguetes" de la CEOE y en Alcalá de la AEDHE.

Si los convenios del 82, sirven para no perder la brújula de la lucha de clases, y para mantener los pocos derechos que nos quedan, habremos cubierto el objetivo. La línea maestra debe ser: NO RETROCEDER MAS, para preparar las condiciones a medio plazo, de una ofensiva por recuperar el tramo perdido de los últimos años.

FCO. GONZALEZ ADRADA

Máximo



EL ANE EN ALCALA: MAS EXPEDIENTES DE CRISIS

PLASTICOS HENARES

En el mes de Noviembre informábamos que la empresa nos coaccionaba con amenazas de despido de compañeros para firmar un expediente de regulación de jornada, hoy ya está firmado pues la mayoría de los trabajadores en su momento votó a favor de su firma.

La aceptación del expediente no vino dada por propia convicción personal, sino en base a una serie de circunstancias adversas que hicieron imposible el mantenimiento, de la oposición a la firma.

Por desgracia todos cuantos trabajamos en empresas pequeñas, sabemos las grandes posibilidades que los empresarios y sus acólitos tienen para, en lugar de dedicar su tiempo al trabajo, lo emplean entre los trabajadores para venderles su cargamento de embustes, miseria y coacciones, esto unido al miedo de perder el puesto de trabajo con el que actualmente juega el capital y a la actitud servil que muchos trabajadores muestran hacia los deseos del amo y sus lacayos, hicieron posible que el Comité se encontrara sin fuerza suficiente para mantenerse firme en su idea de no firmar el expediente.

No le quedó más remedio que intentar negociar lo menos malo posible y así conseguimos; un año de garantías en el puesto de trabajo después de finalizar la regulación, encarecer el despido, estableciendo la indemnización en 60 días/año, 9% de subida salarial para el 82 y reducción de jornada según el convenio de químicas, lo menos malo, pues de haber sido obligados a firmarlo un mes antes hubiera sido en blanco.

Y no estamos en regulación de jornada por existir crisis, no, los motivos son otros, por un lado significa hacer posible el vicio de los empresarios a recoger los beneficios que el gobierno de la UCD les ponen en bandeja apropiándose indebidamente de las cotizaciones que cada día más se ven obligados a hacer los trabajadores. Lo que quiere decir que nos explotan doblemente; a mayor cantidad de empresas chupando millones de la S.S. mayores cotizaciones para los obreros y mayores beneficios para el capital ¡HASTA CUANDO!.

Por otra pare en Plásticos Henares, y suponemos que en el resto de las empresas pasará algo parecido, nos encontramos navegando a la deriva, cuando hace cuatro años disponíamos de personas que por suerte para todos sacaban trabajo de debajo de las piedras y había imaginación progresista en las fórmulas de producir más, sin que necesariamente fuera imprescindible cargar más al trabajador. Esas personas hubieron de abandonar la empresa por incompatibilidad y el obstruccionismo que en su trabajo se producía diariamente, y es que para hacer funcional una empresa hay que tener conocimientos, trabajar uno mismo, y dejar trabajar a los demás. De lo contrario el "desmadre" está a la puerta de casa.

Por último hay un techo cierto, además de oponernos a los expedientes de crisis ¿qué alternativas podemos ofrecerles a los trabajadores, cuando por conservar su puesto de trabajo unos meses más (los de regulación) se agarran a un clavo ardiendo? - ¿la lucha contr los expoliadores, cuando las centrales reformistas nos han vendido por sus propios intereses?

Todavía queda la posibilidad de proponerles a los empresarios que no son capaces de mantener sus empresas como es debido la socialización de ellas y verán como nosotros los obreros, trabajando para nosotros mismo SI SOMOS CAPACES DE TRABAJAR y no necesitar estas ya famosas regulaciones de jornada.

SECCION SINDICAL DEL S.U. DE PLASTINAR

COINTRA

Era nuestra intención, analizar en este artículo la situación actual de COINTRA en lo que se refiere a incumplimientos del convenio por parte de la empresa en lo relativo, a métodos y tiempos, pero una nueva ofensiva de última hora nos obliga a cambiar de tema.

En la reunión que mantuvimos el Comité de Empresa con la Dirección del 18 de Diciembre, nos plantearon la necesidad que tenían de acceder a otra nueva regulación para todo el año 82.

Nuestro interés en esta reunión se centraba en elaborar un calendario para la negociación del próximo convenio porque como todos sabemos, cuando la mayoría del comité (9 - 8) firmó la regulación, la empresa se comprometió entre otras cosas a aumentar los salarios del 9 al 11%.

La empresa dice que no está dispuesta a firmar el convenio hasta que no tenga el informe del Comité sobre la regulación que nos quieren meter para el año 82.

Nosotros creemos que no es serio que la Dirección pretenda que negociemos otra regulación, antes de que ellos cumplan su parte del compromiso.

Toda esta información se la comunicamos a los trabajadores en una asamblea.

El día 7 de Enero nos dan el plan de viavilidad 82/85 que han elaborado y que consiste de momento en un período de regulaciones de 4 años por 970 días consistentes en 1/3 de la jornada, y la baja voluntaria de 310 personas, enseñando solamente a título informativo, ya que ellos tambien saben que no lo pueden llevar a la práctica ni negociarlo ya que el sector al que pertenece Cointra no está declarado en crisis.

Ante esta información y los 120 despidos que quieren conseguir en la factoría de Valencia, la mayoría de los miembros del Comité decidieron negociar primero la regulación, y cuando se acabe esta regulación empezar con el convenio, en contra de nuestra posición, y cuando se acabe esta regulación empezar con el convenio, en contra de nuestra posición que era negociar primero el convenio.

En las reuniones que estamos manteniendo con la empresa y por si alguien pudiera tener alguna duda, nos han repetido varias veces que no pueden garantizar la estabilidad en el empleo ni con plan viavilidad, ni sin plan, ya que solo se podrían garantizar los puestos de trabajo sis se cumplieran sus previsiones.

SECCION SINDICAL DE COINTRA

LA EMPRESA FIESTA, S. A. CONDENADA A LA READMISION DE UNA DELEGADO DEL S. U.

En el mes de Septiembre de este año, la Empresa FIESTA, S.A. despidió a una trabajadora miembro del Comité de Empresa por supuestos malos tratos de palabra a una Supervisora.

el resultado de este despido, según fuentes sindicales, tenía una gran trascendencia para la situación sindical en la empresa, por cuanto, según, la misma Dirección de Fiesta, S.A. manifestó en su momento al Comité de Empresa, la despedida, delegada del S.U., era la "líder" de las trabajadoras de FIESTA, S.A., y esta había sido una de las razones del despido, pues se reconocía por la misma Dirección el carácter leve del encontronazo con la Supervisora.

La defensa jurídica de la trabajadora, que corrió a cargo de la Asesoría Jurídica del S.U., argumentó provocación por parte de la Supervisora y un trato especialmente represivo y discriminatorio de la Dirección con respecto a la Delegada despedida.

La Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 11, declara que aunque las duras palabras a la Supervisora imputadas para el despido eran ciertas, hubo un trato especialmente rígido y discriminatorio con la Delegada despedida por parte de la Supervisora (y en general por toda la Dirección).

La empresa deberá obligatoriamente readmitir a la Delegada en su puesto de trabajo, aunque tenga la posibilidad de recurrir ante el Tribunal Supremo. Como es sabido, la readmisión obligatoria en caso de que el trabajador gane el juicio por despido es una de las garantías reservadas por la ley para los Delegados de los trabajadores, mientras que en el supuesto general, a las empresas les cabe indemnizar al despido.

De las fuentes del S.U. se nos ha dicho que confían en que la readmisión se produzca en los próximos días.

ASESORIA JURIDICA
SINDICATO UNITARIO

IBELSA

PLAN DE RECONVERSION INDUSTRIAL

Un mal pacto social, con la colaboración de las centrales sindicales mayoritarias, siempre al margen de los trabajadores.

Con la influencia a nivel confederal de las centrales sindicales mayoritarias: se ha negociado en "IBELSA" un plan de reconversión, el cual está a expensas del visto bueno de la Administración pública.

Evidentemente, por desgracia para los trabajadores aun nos presentan esto como lo mejor que se puede hacer e incluso hay quien dice que con el plan de reconversión la tranquilidad emperará durante los tres años siguiente.

SERA UNA TRANQUILIDAD FICTICIA

NO PUEDE HABER TRANQUILIDAD, cuando cerca de cuatrocientos puestos de trabajo siguen en el aire.

Debemos conocer el decreto sobre reconversión, publicado en el B.O.E. con fecha 17 de Octubre de 1980 y hay que sacar conclusiones. Nos daremos cuenta de que tal tranquilidad es imposible, primero por el excedente de plantilla y segundo por que con el decreto sobre reconversión las empresas quedan exentas de la mayoría de los Impuestos.

Si la administración pública acepta esta reconversión que hemos firmado los trabajadores de Ibelsa, que estamos seguros que aceptará, tendremos en el año 82 una **regulación de jornada de 280 horas de trabajo, toda la plantilla,** y después de esto todas las regulaciones de jornada que hagan falta en caso de que las ventas sean menores que las producciones y se cree un desfase en el Stock de aparatos.

A partir del 31 de Enero el Box se lo vuelven a llevar a producirlo en Logroño con lo que sobrarán más de 100 puestos de trabajo que están ocupados actualmente, ¿en que sectores meterá la empresa esta mano de obra?, si las perspectivas de aumento de las producciones en lavadoras y lavabajillas son escasas.

Nuestra postura siempre ha sido la de estar en contra de esto porque a la larga se ve que a los trabajadores no les crea ningún beneficio, ni siquiera para mantener los puestos de trabajo ni el poder adquisitivo de los salarios, para poder llevar una vida digna.

Llamamos desde aquí a todos los trabajadores de otras empresas que puedan estar en las circunstancias por las que estamos los trabajadores de Ibelsa, para que se opongan a estos planes, elevando la conciencia de los trabajadores en base a los casos prácticos que están apareciendo en Alcalá, ya que esto nos lleva a que engrosemos en la empresa más grande de España en concreto el PARO.

Sección Sindical del S.U. de Ibelsa

VILLADANDOS, Concejal de Personal y Presidente del PSOE, ha sido expulsado de su cargo por falsificar actas de éxamenes de trabajadores.

El S.U. exige su dimisión total:

¡QUE SE VAYA!

La Asociación de Vecinos del Distrito I, también se ha pronunciado en este mismo sentido.

PATERNALISMO REPRESIVO EN ROCA

Hace algún tiempo la empresa reunió al Comité para proporcionar el informe económico de la misma. Se le hicieron varias preguntas sobre hechos que solapadamente vienen produciendose desde hace algún tiempo tales como, traslados de personal de una sección a otra sin justificación alguna.

La empresa siguiendo el mismo paternalismo represivo que viene haciendo gala desde hace ya mucho tiempo, nos contesta que con esa medida quiere mantener el empleo para todos los trabajadores. Por supuesto, el Comité no está de acuerdo pues esos traslados además de tener importantes perjuicios económicos para los obreros y malestar continuo, repercute en el trabajo y en la mala calidad de los productos fundamentalmente por la inoperancia y desorganización de los mandos, pero la empresa hace oídos sordos a todo lo que no sean sus proyectos.

Por otro lado la empresa se "muestra preocupada" por la situación de la factoría de GAVA (Barcelona) que si bien admite no ser alarmante si tiene problemas y oferta el despido voluntario con indemnizaciones que oscilan desde 750.000 a 1.250.000 ptas pero aseguraron que esta medida sólo afectaría a GAVA, si bien a los pocos días, estas mismas medidas ya las teníamos en Alcalá de Henares y se extendían a Alcalá de Guadaira (Sevilla), esto nos aclara la maniobra de la empresa.

Más tarde en otra reunión donde nos presentaron al nuevo Director, contestaron a las continuas preguntas del Comité sobre la situación económica con las mismas palabras paternales sobre el mantenimiento de todos los trabajadores, pero que para conseguirlo hay que hacer una suspensión temporal de contratos en GAVA a 200 trabajadores, durante seis meses, en Sabadell reducción de jornada, en Clima reducción de jornada, en Alcalá de Guadaira reducción de jornada para 201 trabajadores, y Jubilación anticipada a los 60 años para todos los centros de la compañía.

En el año 1980 Roca tuvo muchos millones de beneficios y sin embargo ahora sólo se habla de "gravedad". Ante esta situación la Sección Sindical del Sindicato Unitario de Roca, quieren manifestar que pronto Alcalá de Henares, padecerá todos los males que ya se están produciendo en resto de las factorías y que para afrontarlos debemos mantener la unidad total entre todos los trabajadores pues los planes de la patronal son archiconocidos, a la corta o a la larga iremos a incrementar el gran ejército de parados.

Y por si fuera poco, la actitud de la empresa respecto a los derechos sindicales sigue siendo la misma, desde hace años, seguimos privados del derecho reconocido en todos los sitios para realizar coherentemente nuestro cometido sindical, sin permitirnos abandonar la empresa, sólo podemos reunirnos dentro de ella y esto está en clara contradicción con las leyes vigentes.

SECCION SINDICAL DEL S.U. DE ROCA

EL FUTURO CONVENIO DE QUIMICAS OTRO CAMELO MAS

No voy a exponer punto por punto lo que es la plataforma del Convenio de Químicas, porque sería un artículo muy extenso, solamente quiero hacer una valoración de lo que dentro de unos meses será el convenio de su significado.

La mayoría de los puntos se basan en un control por parte del Comité de Empresa sobre todos los aspectos, desde la organización hasta la situación económica de la misma, y en la creación de empleo en base sobre todo al tanto por ciento que los trabajadores hemos cedido. En suma es una clara aplicación del tan traído y llevado ANE.

¿Pero quién es el guapo que se cree que todo esto va a ser una realidad, aún cuando esté en papel escrito?

¿Hay alguien que sea tan ingenuo que se crea que al Comité le van a dejar controlar algo?. Y otra cosa peor, ¿Alguien se puede creer que con el dinero que los trabajadores vamos a perder se van a crear puestos de trabajo?, no nos engañemos tontamente. Los empresarios utilizarán para meter a costa de nuestro sudor máquinas nuevas que les aumenten la producción con menos mano de obra (consecuencia: sobrará personal).

Hasta cuando vamos a seguir haciendo el primo los trabajadores sin que nuestra dignidad o lo que queda de ella diga ¡BASTA YA!. Si nuestra apatía por nuestros propios problemas sigue este rumbo llegará un día no muy lejano que queramos hacerlo y nos demos cuenta de que ya nos tienen pisado el cuello.

ELISA GARCIA

FIESTA RECURRE A LA SENTENCIA DE MAGISTRATURA DE TRABAJO Y NO READMITE A LA DELEGADA DESPEDIDA

La empresa FIESTA, haciendo uso de una intransigencia que raya en lo absurdo, se ha **NEGADO A READMITIR A LA DELEGADA DESPEDIDA QUE GANO RECIENTEMENTE EL JUICIO EN LA MAGISTRATURA DE TRABAJO N.º 111**, y ha presentado recurso al Tribunal Supremo.

En este caso, la legislación obliga a la Empresa a abonar los salarios de dicha trabajadora hasta que se vea dicho juicio en tal alto tribunal. Aunque juridicamente la decición empresarial es absolutamente legal, sin embargo desde el punto de vista Sindical supone una actitud despilfarradora y absolutamente carente de ninguna capacidad de diálogo y rectificación.

Precisamente para demostrar la protesta ante este hecho y como muestra de apoyo sindical a la representante sindical, el S.U. de Alcalá, celebró la semana pasada una cena de solidaridad en el restaurante "El Chorrillo" donde acudieron delegados sindicales de más de veinte fábricas de Alcalá, así como varios abogados laboralistas, entre ellos quien ha ganado el juicio, Luis Suarez Machota, la compañera homenajeada pronunció unas breves palabras, donde agradeció este acto de confraternidad obrera y de apoyo a las luchas históricas de los trabajadores de FIESTA.

NUEVA TABLA DE RETENCIONES POR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA*

Importe del rendim. anual	Sin hijos		Número de hijos													
	S	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14 o más
Hasta 180.000	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 180.000	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 200.000	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 220.000	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 240.000	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 260.000	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 280.000	6	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 300.000	6	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 330.000	7	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 360.000	8	4	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 390.000	9	5	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 420.000	9	6	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 450.000	10	6	4	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 500.000	10	7	5	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 550.000	11	8	6	4	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 600.000	11	9	7	5	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 650.000	12	10	8	6	4	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 700.000	12	10	8	7	5	3	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 750.000	13	11	9	7	6	4	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Más de 800.000	13	11	10	8	7	5	4	2	1	—	—	—	—	—	—	—
Más de 900.000	14	12	11	9	8	7	5	4	3	1	—	—	—	—	—	—
Más de 1.000.000	14	13	11	10	9	8	7	5	4	3	2	1	—	—	—	—
Más de 1.100.000	15	13	12	11	10	9	8	7	6	4	3	2	1	—	—	—
Más de 1.300.000	15	15	13	12	11	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Más de 1.500.000	16	15	15	14	13	12	11	10	10	9	8	7	6	6	5	4
Más de 1.700.000	17	16	16	15	14	13	12	12	11	10	10	9	8	7	7	6
Más de 2.000.000	18	17	17	16	16	15	14	13	13	12	12	11	10	10	9	9
Más de 2.300.000	19	18	18	17	17	16	15	15	14	14	13	13	12	12	11	11
Más de 2.600.000	19	19	19	18	18	18	17	16	16	15	15	14	14	13	13	13
Más de 3.000.000	21	20	20	19	19	19	18	18	17	17	17	16	16	15	15	15
Más de 3.500.000	22	21	21	21	21	20	20	20	19	19	19	18	18	17	17	17
Más de 4.000.000	23	23	23	22	22	22	22	21	21	21	20	20	20	19	19	19

(*) En porcentaje.
S = Solteros.
C = Casados.

El Consejo de Ministros aprobó ayer la nueva tabla de retenciones para 1982 —que publicamos en este cuadro—, motivada por la modificación de la tarifa del impuesto sobre la renta de las personas físicas, incluida en la ley de Presupuestos para el próximo año. Las nuevas retenciones tratan de permitir al contribuyente distribuir a lo largo del ejercicio los pagos a cuenta del impuesto, de tal forma que la diferencia entre lo retenido y la cuota final a pagar sea lo más reducida posible, evitando, por otro lado, un elevado número de devoluciones posteriores.

TELEGRAMA EMBAJADA DE CHILE

Exigimos libertad Dirigente Comisión Grupo 24 - Asesor Coordinadora Nacional Sindical. Dirigente CENECA EUGENIO DIAZ.

SINDICATO UNITARIO
C/. Rio Guadalquivir, 21
ALCALA DE HENARES

Los precios al consumo aumentaron un 0,8% en noviembre

El índice de precios al consumo (IPC) ha experimentado en el mes de noviembre un incremento del 0,8%, según datos provisionales del Instituto Nacional de Estadística.

El índice acumulado en los once primeros meses de 1981 se sitúa en el 12,7% y el de los últimos doce meses —noviembre sobre noviembre— en el 14,3%.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística, desglosados, apuntan un fuerte incremento en noviembre de los precios relativos a servicios médicos y conservación de salud (2,5%) y del vestido y calzado (1,8%).

En un segundo escalón se sitúan los incrementos experimentados por los precios relativos a esparcimientos, deporte, cultura y enseñanza (1,1%), menaje y servicios de hogar (1%) y otros gastos (1%). El menor aumento correspondió a transportes y comunicaciones (0,3%) y a alimentación, bebidas y tabaco (0,4%).

La evolución del índice de precios al consumo durante los primeros once meses de 1981 fue la siguiente: enero (2,1%); febrero (0,5%); marzo (2,0%); abril (1,0%); mayo (0,5%); junio (0,1%); julio (1,9%); agosto (1,3%); septiembre (0,7%); octubre (1,1%); y noviembre (0,8%).

El índice acumulado noviembre sobre noviembre ha supuesto un aumento de dos décimas sobre igual parámetro relativo a octubre de este mismo año. El objetivo del Gobierno para este año era situar la inflación en un 13,5%, cifra que, a la vista de los resultados de los últimos meses, va a ser rebasada casi con toda seguridad con los datos del presente mes.

En los tres últimos años los precios al consumo en el mes de diciembre han oscilado levemente en torno al 1,5%.

Los incrementos de precios en el mes de noviembre fueron, en 1978, del 0,4%, en 1979 del 0,3% y en el pasado año del 1,0%.