

Sindikal Astekaria  
Semanario Sindical  
CES CIOSL CMT

# ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

## ELECCIONES SINDICALES

A efectos de no tener problemas en la recepción de las actas del IMAC, es muy importante que todos los responsables electorales de ELA, en cada empresa, tengan en cuenta:

—Que las actas deben ir con todos los datos completos.

—Que el número de copias de acta a entregar en el IMAC es de tres.

—Que la entrega de las actas en el IMAC debe hacerse con la máxima celeridad, bien llevándola personalmente o bien remitiéndola cuando ello no sea posible, por correo certificado, para cumplir con los plazos establecidos.

### ● Ley Básica de Empleo.

Páginas 3, 7 y 8

### ● Datos y comentarios de las elecciones.

Páginas 4-5

### ● Echevarría, S. A. ko delegatuekin elkarrizketa hauteskunde aurrean.

6. orrian

## ELECCIONES SINDICALES Y GEOGRAFIA LABORAL

A los periódicos normalmente llegan únicamente los resultados de las elecciones efectuadas en empresas con un número abultado de delegados. Pero eso es únicamente una parte de la verdad. Sobre nuestra mesa hay un goteo constante de empresas en las que se elige un único delegado: comercios, barcos, oficinas... Abundan también las llamadas de centros de trabajo en las que nos comunican que se han elegido tres delegados. Y oculto bajo la fría cifra se descubre el interés del pequeño grupo de sindicalistas que se han reunido, que han decidido elegir su representante que ha habido uno (tres), que no pocas veces echándole valor a la cosa, se ha destapado como candidato ante un patrón poco acostumbrado a estas cosas.

Y nos alegramos porque uno a uno, tres a tres, el número de delegados ELA aumenta y crece sin parar. Pero nos alegramos tanto y más porque esos datos testifican la verdad de un sindicalismo que se filtra por todos los resquicios del mundo laboral de Euskadi. Lo buscamos y poco a poco, sin descanso, vamos logrando ese sindica-



lismo que impregne nuestra realidad laboral tal como es, de grandes, de medianas y de pequeñas empresas, de reducidos centros de trabajo. Junto al propósito de elegir representantes con sigla, sindicalistas, va nuestra segunda línea de actuación en estas elecciones sindicales: llegar a todos, a todos los centros de trabajo donde existan trabajadores asalariados.

Por eso no aceptamos ni esas extrañas coaliciones, ni esas más que sospechosas candidaturas de no-afiliados autodenominados independientes. Por eso también sabemos que además del mapa geográfico, toponímico, político, etc. de la zona que cae bajo

nuestra observación y responsabilidad existe un mapa laboral que nos lo aprendemos y lo tenemos que sindicalizar al cien por cien.

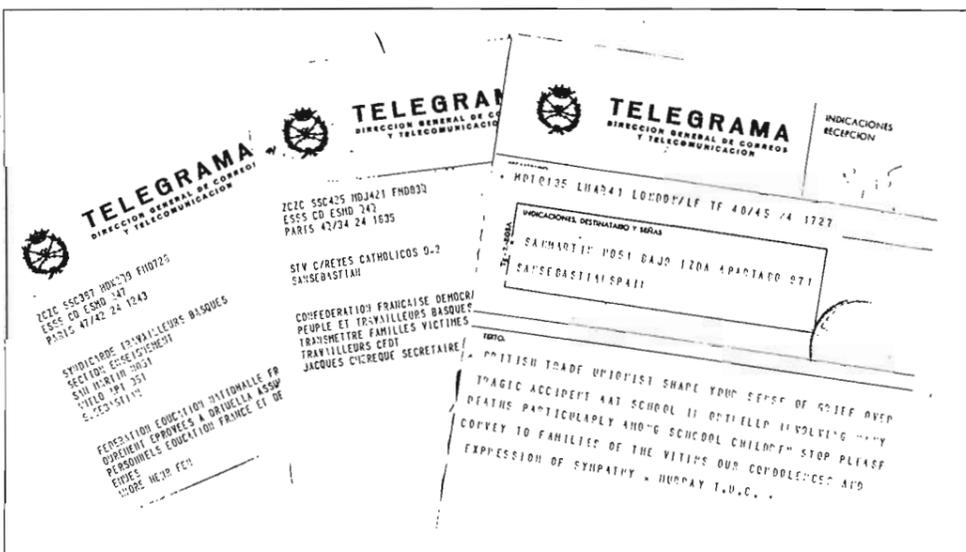
Sindicalizar estas elecciones, con poca propiedad llamadas sindicales —tendremos tiempo de hablar de esto—, y sindicalizar todas las empresas y centros de trabajo sea el que sea su tamaño y entidad. Y, mientras tanto, no hay descanso. Luego tampoco.

## ¡Ortuella!

La tragedia y el dolor que se han abatido sobre Ortuella han conmovido hasta lo más hondo el alma de una sociedad que parecía insensibilizada. Si la particularidad de ser niños la casi totalidad de las víctimas extremó la sensación de impotencia y nos inclinó a un conato de rebeldía ante la muerte más incomprensible que nunca en estas circunstancias, fue también la razón de que una inmensa ola de solidaridad se extendiera tratando de reconfortar a los más afectados por la desgracia: familias de trabajadores de un pueblo trabajador.

En ELA se siente como algo propio el dolor de tanta fatalidad y deseamos unirnos a todos los que han querido ofrecer a los hogares que sufren un sincero deseo de valor y fortaleza ante lo irreparable.

ELA transmite también a las familias de Ortuella las numerosas muestras de solidaridad y condolencia que se han recibido de sindicatos extranjeros. Especialmente queremos destacar los telegramas enviados por la TUC de Gran Bretaña, la CFDT francesa y la Federación de Educación Nacional de Francia que abundan en sentimientos de condolencia y solidaridad con las familias de las víctimas, el pueblo y los trabajadores vascos con ocasión de lo que califican el drama de Ortuella.



# HAUTESKUNDE SINDIKALAK

**ELA<sup>STV</sup>**

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA)

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITIVC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV (Semanao Sindical)  
Edita: ELA-STV  
Director: J. Elorrieta  
Redactores: V. Bengoa  
J. Larrañaga

Impime: Iparraquirre, S. A.  
Ibarsusi, 3. Tel. 4155200  
BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977  
Redacción: Barrencale, 28-2  
Teléfono 681 56 50  
Durango

**Los sindicatos defendiendo a toda costa la prórroga de los acuerdos**

**La Administración no quiere ratificar los acuerdos del Sector Naval**

Según se desprende de las reuniones mantenidas por la Comisión de Seguimiento del Sector Naval en la primera quincena de octubre, el último de ellos, el 15, el Gobierno podría hacer "tabla rasa" del contenido de los acuerdos que venían prorrogándose anualmente tras su firma en julio del 78. Según la propia Administración, este giro viene dado por la intención de elaborar un nuevo plan de reestructuración global para todo el sector.

De esta manera, los acuerdos no han podido ser prorrogados hasta la fecha —cuando caducan tales en agosto de este año— ante la negativa de la Administración a ratificarlos. Esta posición del Gobierno podría traer consecuencias imprevisibles, tal y como opinan las centrales sindicales. Tanto la actitud de ELA como los demás sindicatos, es unánime: hay que ratificar los acuerdos que han estado en vigor y seguir con el proceso de negociaciones a través de la Comisión de Seguimiento.

La Administración, por su parte, ha manifestado que dará a conocer en su momento a las centrales el plan

que elabore, no pudiendo pre-juizar —según ella— si dicho plan será negociado o no. Todo hace suponer que no tendrá muchas intenciones de respetar lo contemplado en el acuerdo en las medidas que en el nuevo plan va a proponer.

El Gobierno no quiere ahora asumir la prórroga de los acuerdos en base a que tiene que realizar un plan para "todo" el sector, cuando los sindicatos, desde la misma firma, han venido exigiendo la extensión de los acuerdos al conjunto del sector, tanto al público como al privado, a los grandes como a los pequeños astilleros. Toda una incoherencia.

Una nueva situación se ha creado, pues, tras el cambio de actitud de la Administración. Los sindicatos han sacado sus conclusiones de las reuniones celebradas y de lo que han visto tras las posiciones gubernamentales.

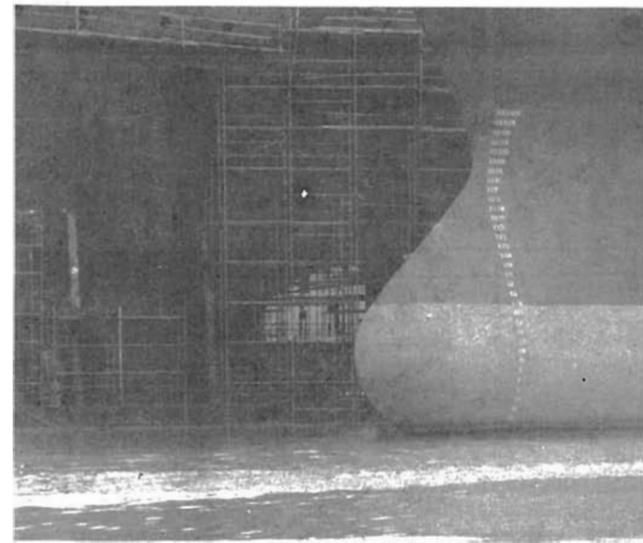
En primer lugar, se emplaza a la Administración para la reunión a celebrar el próximo 28 de octubre para ratificar los acuerdos, ya que, de no ser así, el 1 de noviembre todos los trabajadores se reincorporarían a sus puestos de trabajo.

En segundo lugar, se exige que de los meses de setiembre y octubre sea respetado la percepción del 95 % establecido para todos los trabajadores que han estado en situación de regulación temporal, garantizando a la vez, los salarios, tanto a los de la empresa como tal y a los de contrata. Precisamente, ya se han planteado problemas para cobrar los salarios en contratas, en lo que respecta a las empresas de Euskadi, al menos.

En tercer lugar, y dado que la Administración parecía abrir la posibilidad de una negociación en cada empresa, entre la dirección y el comité de cada centro, los sindicatos han sido unánimes en que los comités de cada factoría, incluyendo la industria auxiliar, no negociarán ni firmarán ningún expediente de regulación de empleo.

Las centrales, por último, seguirán realizando gestiones ante la Administración, para conseguir que dichos acuerdos sean ratificados.

Ahora se está desarrollando un proceso de información detallada de la nueva situación creada tras las reuniones últimas mantenidas. En este sentido y, en lo que respecta a



las factorías de Euskadi, los representantes de ELA presentes en la Comisión de Seguimiento (Emilio Urreta y Yon Aresti) han presentado un balance de las reuniones ante todos los delegados del sector, en la reunión celebrada a tal fin en la AISS de Bilbao, el pasado día 23 de octubre, a la vez que se abrirá un debate a nivel de los trabaja-

dores de cada centro de trabajo.

A partir de ese momento las centrales estudiarán con detenimiento el camino a seguir en vista de las conclusiones que se saquen de la reunión prevista por la Comisión el día 28 de este mismo mes.

J. L. ZUBIZARRETA

*Cuando sobre los trabajadores del sector naval surge un futuro nada halagüeño, en lo que respecta a la continuación de los acuerdos, tal y como comentamos con detalle en el artículo adjunto, un nuevo punto de vista va a centrarse en las plantas de Olabeaga, Asúa y La Naval. Para las dos primeras el 14 de noviembre y el 16 para La Naval, las elecciones sindicales traerán una nueva oportunidad de fortalecimiento de los sindicatos, tanto a nivel de cada empresa como a nivel de sector.*

*dores que se encuentran en situación parecida.*

*Naturalmente, tal y como opinan los delegados de ELA, "nuestra confederación sindical, como sindicato vasco, presenta una alternativa real para los trabajadores de Euskadi, agrupados en una eficaz y potente organización sindical. Nuestras posiciones en los astilleros de Euskadi vamos ganando a pulso en un trabajo continuo entre las distintas secciones sindicales de las factorías. Conscientes —siguen diciendo— de que el trabajo sindical nuestro es diario, a veces arduo y callado, en estas elecciones vamos a dar un paso más, un paso adelante, sin duda".*

*Precisamente, si algo se ha demostrado con la experiencia negociadora de los acuerdos de julio del 78, es que la única salida para la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores es a través de nuestra organización en sindicatos. En este sentido, el voto sindical es la garantía más sólida de nuestros puestos de trabajo y de tantos y tantos otros trabaja-*

*Alrededor de 7.000 trabajadores tendrán opción a participar para elegir a 65 delegados de las empresas citadas. Terminan diciendo que: "animamos a todos los compañeros de trabajo, primero a que voten y que voten sindicalismo. Nada más".*

**Balance positivo del convenio de Administración Local (y II)**

Siguiendo con el balance del convenio de Administración Local de Euskadi para el año 1980, que la semana pasada ya saliera en ELA-Astekaria la primera parte y para que sea lo más completo posible, voy a referirme a otro aspecto que se ha dado con mayor frecuencia de la que nosotros hubiésemos querido.

**Cada cual en su puesto**

Soy consciente y todos los militantes de ELA lo éramos cuando empezamos a elaborar este proyecto, las inmensas dificultades por las que atravesábamos, incluso algunas de ellas ajenas a ambas partes, Administración y trabajadores, como podía ser el vacío legal, la no muy boyante economía de los Ayuntamientos, etc. Ahora bien, lo que no pensábamos que nos íbamos a encontrar es con algunas mentes tan cerradas a un cambio de las viejas estructuras la Administración.

Nosotros, en ningún momento pensamos en sentarnos en sillas que no nos correspondían o en la parte de la mesa que no es la nuestra, pero lo que si les diremos a los señores diputados, alcaes y concejales, que una gestión buena pasa inexcusablemente por los trabajadores de los diferentes centros y no verlo esto así es o taparse los ojos o no haber comprendido ni el

"abc" de la vida municipal. Si la Administración vasca se piensa montar sobre la base de las prebendas y chanchullos habidos hasta ahora, que nos cojan confesados a los ciudadanos de este país. Nosotros pensábamos y pensamos que había que crear una Administración transparente, dinámica y eficaz y basándonos en estas premisas y desempeñando la parte del juego que nos correspondía jugar, nos propusimos a ello.

Ahora bien, de lo que si somos conscientes es de una cosa: que hemos abierto un proceso irreversible, somos conscientes de haber puesto la primera piedra de este edificio, y yo diría más, yo diría que este edificio se va a construir, costará más o menos, pero se va a hacer.

**Mutualidad de los funcionarios**

Otro tema que yo pienso merece un análisis en este balance, es el tema de la Mutualidad. En alguna ocasión anterior ya hemos hablado en ELA-Astekaria de la precaria situación de los trabajadores de la Administración en lo referente a prestaciones tanto pasivas como médico-farmacéuticas. Por todo ello, era claro que uno de los puntos más importantes de este convenio era el de la Mutualidad, y si bien es cierto que no se



han dado todos los pasos que se tenían que haber dado, también es cierto que hay voluntad expresa por parte del Gobierno vasco, para que éste se cree a la mayor brevedad posible; el viceconsejero de Administración Territorial ha expresado su opinión favorable varias veces hacia una Mutualidad que complementa a la existente actualmente.

De todas formas, lo que si creo que tiene que quedar claro antes de la negociación del 81 es precisamente este punto. No se puede seguir padeciendo las deficiencias de la MNPAL a lo largo del próximo año y por tanto, las prestaciones pasivas, cuando menos, vamos a exigir que sean una realidad desde el 1

de enero. Somos conscientes que si esto no fuera así quedaría muy desvirtuado este convenio, no olvidemos que con esta fórmula hay capacidad de que se ponga en marcha una dinámica de puestos de trabajo bastante considerable, que desde luego pasaría de los 2.000 en Euskadi.

¿Cuál puede ser el balance? pues yo creo que positivo, yo diría incluso que muy positivo, no olvidemos que hemos entrado en un proceso, que forzosamente será largo y difícil pero irreversible, que puede que hayamos tenido algunas pero que todo centro que ha luchado, salvo algunas rarisimas excepciones, ha aplicado el convenio, que en

estos momentos la uniformidad en todos los conceptos (económicos, sociales, horario, etc.) es infinitamente mayor que la que era hace un año y que, en una palabra, todos los trabajadores de la Administración Local de Euskadi se sienten mucho más cerca en sus planteamientos a unos objetivos concretos.

**Tres conclusiones**

No hay que olvidar, por otra parte, que la dinámica de la negociación y posterior aplicación, la hemos llevado nosotros y esto nos lleva a una serie de conclusiones muy positivas, pienso yo.

1.º) Que con nuestra dinámica hemos conseguido que no aparezcan a estos niveles, por lo menos, sindicatos amarillos y corporativos muy propicios en estos sectores y esto ha sido fundamentalmente por la dinámica creada por ELA y si no una pequeña mirada al resto del Estado nos clarificará esta posición.

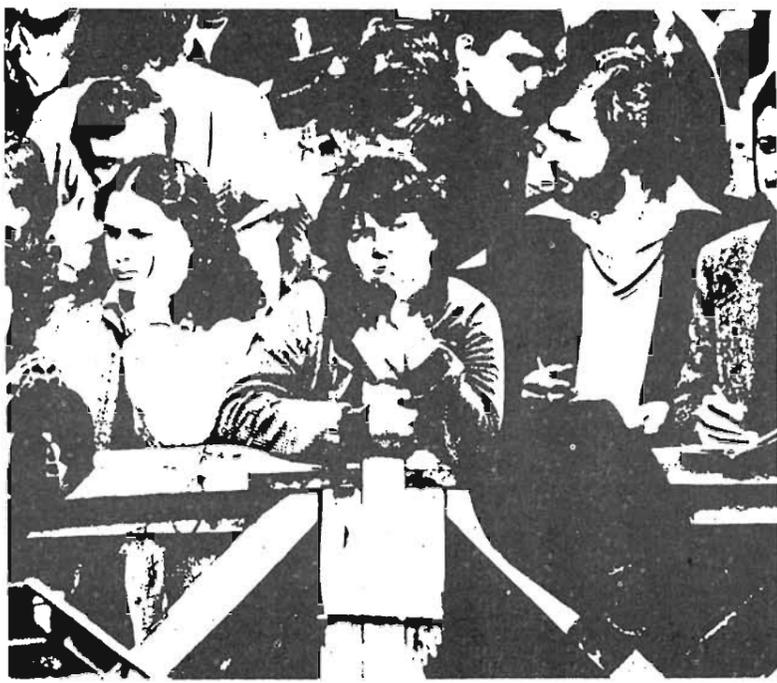
2.º) Que en la mesa hay dos partes, pero que si somos capaces de trabajar más que la opuesta como hemos sido este

año, podemos sacar adelante muchas de nuestras propuestas.

3.º) Que con la firma de convenio, como decía al principio, no se comprometen la dos partes obligatoriamente cumplirlo como en otros sectores y que esto, aunque parece a primera vista negativo en estos primeros años, yo creo que va a ser positivo por que se demuestra que que lucha saca adelante el convenio y en estos sectores donde la inercia te lleva hacia la otra faceta, la de los grandes acuerdos, grandes pactos, esta es la forma mejor de que entre el sindicalismo de clase en el centro de trabajo.

Ahora, de esta misma forma incluso mejorando, aprovechando la experiencia adquirida en el año 80, nos tenemos que lanzar hacia el segundo convenio, convencidos de que lo vamos a hacer mejor por ser muchos más de los que éramos, por tener mucho más claro nuestro norte, por tener mayor experiencia y por que tenemos muchas más ganas de luchar que el año pasado que ya es decir.

JOSU ARTEAGOITI.



Si nunca, ahora menos

## Que no se regule la huelga por ley

Hace unos meses un dirigente del sindicalismo internacional, M. Pepin, presidente de la CMT, subrayó con firmeza, en una entrevista con ELA que si los sindicalistas lográbamos que no se regulara por ley la huelga, habríamos hecho un buen servicio a la sociedad. "Una ley que regula la huelga, añadió, no soluciona nada, pero convierte en delincuentes a trabajadores que ejercitan un derecho. Está verificado por una amplia experiencia". Mientras por parte de los trabajadores y de no pocos juristas, es tachado de inconstitucional el decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que actualmente regula la huelga, por parte de los empresarios y de las patronales se presiona para que urgentemente se legisle sobre la regulación del derecho de huelga. Se insiste sobre todo, por parte de la patronal, en que la regulación sea especialmente precisa en lo referente a la obligación del mantenimiento de los "servicios mínimos" en caso de interrupción de la actividad laboral.

En ELA siempre hemos mantenido el criterio de que la huelga no debe ser regulada autoritariamente, sino que debe ser objeto de autoregulación. Es un criterio cien por cien sindicalista y el único con sentido realista. Y sin embargo no estamos escribiendo sobre la huelga para desarrollar esa idea, sino que vamos a orientarnos en otra dirección. El derecho mismo de huelga está en peligro. La crisis está siendo un mal pretexto para que en varios países se interprete en forma restrictiva este derecho que se estimaba ya sólidamente establecido. Abundan las sentencias en las que los tribunales recortan drásticamente prácticas no discutidas hasta ahora. En programas de partidos de tinte conservador se incluye con demasiada frecuencia la intención de recortar el derecho de huelga. La patronal, en varios países, se ha lanzado sin pudor a presionar sobre los poderes públicos, sobre la opinión pública, exigiendo el "que se atajen los abusos en la práctica del derecho de huelga". El presidente de la gran federación del

metal de la DGB alemana al abordar este tema en una entrevista, afirmó hace unos pocos meses: "Hay un movimiento empresarial contra el progreso social".

En la revista "Le Monde Diplomatique", de simple talante objetivo en enjuiciamiento de los hechos, un historiador y un abogado (L. G. Macec y F. Gaudu) después de afirmar que "desde el comienzo de la crisis económica, los esfuerzos para limitar el ejercicio del derecho de huelga se multiplican en todas las sociedades occidentales", termina preguntándose: "Una sociedad, ¿puede aceptar sin riesgo ver perecer uno de los principios que fundamentan su carácter democrático?".

Esta ofensiva que con diversas frecuencias se está generalizando y alcanzando ya sectores de la sociedad y países que presentaban como liberales, hay que entenderla dentro del proceso reestructural del capitalismo y el consiguiente desempleo masivo que es produciendo. Para la patronal, es hora de forzar la mano de los trabajadores y de practicar con dureza la lucha de clases prevaleciendo de una situación favorable a estas propuestas represivas. En esta reestructuración la política anti-huelga se convierte en una variable estratégica de capital importancia.

Ninguna jurisprudencia suprime las causas de tensión y conflicto en las empresas, ni nada podrá impedir manifestarse. Pero, además, ¿pueden existir un sistema de derecho del trabajo democrático sin un derecho de huelga real? "No son solamente los trabajadores, sino también los jueces, en general, todos los demócratas los que deberían mostrarse preocupados por las tendencias actuales a la limitación del derecho de huelga", concluía la revista antes citada.

Si por principio somos refractarios a que se regule por ley el derecho de huelga, esta corriente anti-huelga añade una razón poderosa a que ahora menos que nunca se aborde este clima hostil tal regulación.

V. ELORZ.

### Una ley contra los parados y contra el empleo

## Ya está vigente la Ley Básica de Empleo

Cada nueva disposición laboral que se dicta en los últimos tiempos supone un expolio más del ya esquilmo patrimonio de derechos de los trabajadores. Es la historia del bandido generoso que robaba a los ricos para dárselo a los pobres, pero al revés.

Acaba de entrar en vigor la Ley Básica de Empleo que ha confirmado en líneas generales el texto del proyecto sobre el que en su día nos posicionamos negativamente como no podía ser de otra forma.

### Vagas y etéreas promesas

Si aventamos la abundante paja legislativa contenida en la ley en forma de declaraciones programáticas y exposiciones de deseos vemos que los únicos granos, las únicas disposiciones concretas y de inmediata aplicación que nos quedan en el cedazo son las relativas a la regulación del seguro de desempleo. Hubiera sido más propio llamar a esta ley, Ley de Empleo que Ley de Empleo.

En efecto, los títulos premilimar, primero y tercero, de un estilo mitad catecismo del P. Astete, mitad Fuero del Trabajo, no contienen sino vaguismas y etéreas declaraciones cuya concreción y puesta en práctica queda totalmente en manos del Gobierno. Ello, con un Gobierno del que no se cree tenga ni una política de empleo definida ni siquiera una decisión firme de abordarla, no resulta muy alentador.

### Mazazos concretos

Donde sí baja la ley al terreno de lo concreto es en el título segundo que regula la protección (?) a los trabajadores desempleados para los que constituye auténtico mazazo.

La disposición fundamental es la del artículo 19 (véase el texto en este mismo número de ELA-Aste-

karia) que establece una escala de períodos de percepción del subsidio en función de los períodos de ocupación cotizada lo que supone una drástica reducción general si se tiene en cuenta que hasta ahora un mínimo de más de seis meses de cotización podía generar el derecho a 18 meses de desempleo y subsidiado.

La regulación actual si hubiera pretendido efectivamente el establecimiento de una proporcionalidad entre período cotizado y duración de la prestación —como afirmaron los defensores del proyecto—, hubiera extendido de forma muy sustancial la duración del subsidio para trabajadores desempleados tras largos años de trabajo.

De hecho, el límite máximo se ha mantenido en los 18 meses, que podrán ampliarse hasta 24 únicamente cuando con esa ampliación pueda llegarse a la edad de jubilación, posibilidad que ya anteriormente existía si bien quedaba a discreción de la Administración que no la venía concediendo.

### Ahorrar a costa del que menos tiene y de los parados

Es evidente que la fundamental preocupación que trasluce la ley de reducir el gasto que el abono de las prestaciones por desempleo supone, reduciendo la duración lo que, de no ir unido a un efectivo y muy importante aumento de empleo que por ninguna parte se ve, va a acarrear la multiplicación de parados que no perciban prestación alguna, salvo, en algunos casos, el infimo subsidio establecido en el artículo 25 de la ley.

En la misma línea de ahorro a costa del que menos tiene, se inscribe la reducción del tope máximo de percepción al 220 por ciento del SMI (Salario Máximo Interprofesional) o la limitación

del derecho al desempleo de los incapacitados permanentes.

La conclusión que del texto se extrae, como han señalado comentaristas nada sospechosos de veleidades obreristas, es que la llamada Ley Básica de Empleo no es sino una cortina de humo que ha pretendido encubrir el concreto propósito de reducir la incidencia del seguro de paro en el erario público a costa, naturalmente, de los parados.

La maniobra en todo caso, es muy evidente lo que tampoco parece preocupar a los "padres de la patria" que están en el Gobierno español.

GERMAN KORTABARRIA

## HEMEROTEKA

Uno de esos comentaristas nada sospechosos de veleidades obreristas a los que alude el artículo de G. Kortabarría en esta misma página puede ser el editorialista "El País" que el día 26 de octubre se expresaba en estos términos bajo el epígrafe de la Ley de Empleo.

*Después de un largo peregrinaje por las Cámaras, el 17 de octubre la Ley Básica de Empleo ha sido finalmente publicada en el BOE. Por desgracia, su promulgación coincide con el punto más bajo del nivel de empleo y con un porcentaje de parados del orden del 12 % de la población activa, el más alto de nuestra reciente historia económica.*

*La lectura de la ley producirá una gran frialdad a quien busque incentivos reales para la promoción del empleo. En realidad, su objetivo es más bien la regulación del desempleo, tanto en la cuantía y duración de las prestaciones como en la titularidad del derecho a las mismas (...).*

*En las actuales circunstan-*

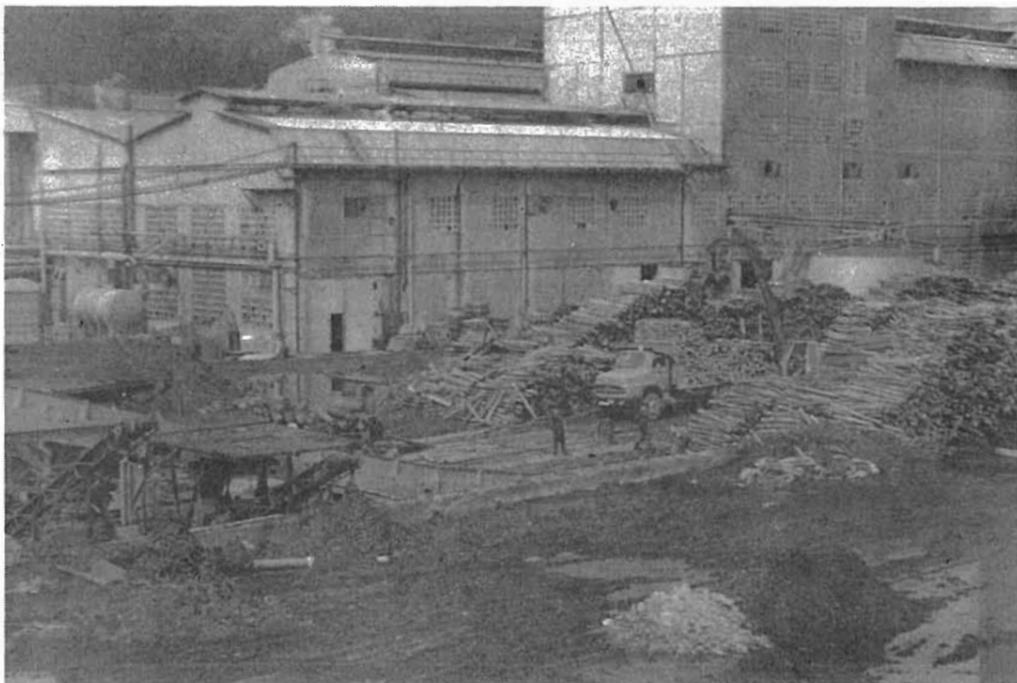
*cias de crisis económica, la ley sobre el empleo parece tan sólo una justificación moral de la preocupación del Gobierno y de las Cámaras por este dramático problema y una medida práctica para aliviar la presión sobre los fondos públicos del seguro de paro. Pero ni el empleo puede promocionarse con una ley ni la ley puede ser el sustituto de una política de empleo.*

*Nada más engañoso que identificar la promoción del empleo con un texto legal, sobre todo cuando lo único sustantivo de su contenido es una nueva regulación de las prestaciones de desempleo.*

*Por lo demás, la duración del seguro de paro se fija ahora en función de los períodos de ocupación cotizada. Si el período*

*de ocupación ha sido de seis meses, el derecho máximo de percepción es de tres meses. Cuando el trabajador ha estado empleado más de cuatro años cotizando Seguridad Social tendrá derecho a un máximo de dieciocho meses de seguro de desempleo. Esto supone una restricción sobre la situación anterior, en la que seis meses de ocupación daban ya derecho al máximo período de percepción del seguro, es decir, dieciocho meses (...).*

*Mientras el Gobierno no comience a caminar en estas direcciones, la nueva ley básica será uno de tantos textos obsoletos que pueblan el BOE y la sociedad seguirá sin una idea precisa de cuál es la política de empleo propuesta por el Gobierno.*



## Buen papel de ELA en el Papel vizcaino

En el aluvión de datos de elecciones sindicales comienza ya a decantarse el peso que cada sindicato está obteniendo en los diferentes sectores, reflejo por supuesto de su implantación en los mismos.

En algunos de estos sectores es aún prematuro sacar conclusiones definitivas porque la muestra es aún insuficiente, pero en otros se puede hablar de manera definitiva, o casi definitiva, y es significativo destacar al respecto la muy favorable situación de ELA. Así, por ejemplo, en la Administración Local, con un 60 % de las elecciones ya realizadas, los delegados pertenecientes a ELA son 96, mientras que CC. OO. sólo suma una treintena y la UGT 7; un segundo ejemplo lo tenemos en el sector aduanero de Irún en el que con las elecciones concluidas arroja el siguiente balance: 37 delegados ELA, 1 delegado CC. OO. y 1 delegado UGT; en el sector pesquero del puerto de Pasajes se ha reafirmado también, y de manera rotunda, la posición hegemónica de ELA, que ha obtenido 22 delegados de los 28 elegidos en el bacalao, y 73 de los 80 en altura. Estos desmarcos de ELA ya publicados en anteriores números de un semanario no son los únicos si consideramos las líneas tendenciales muy marcadas que se detectan en otros sectores como podría ser el papelerero de Vizcaya. En efecto, en este sector

integrado por ocho factorías y cuando se ha elegido casi el 50 % de los delegados—36 de un total de 70—ELA aparece con una clara diferencia en relación a CC. OO. y UGT (ver gráfico adjunto).

Todo hace suponer que cuando la Papelera del Carmen de Amorebieta, Celulosas del Nervión de Durango, Papelera Española de Arrigorriaga y la

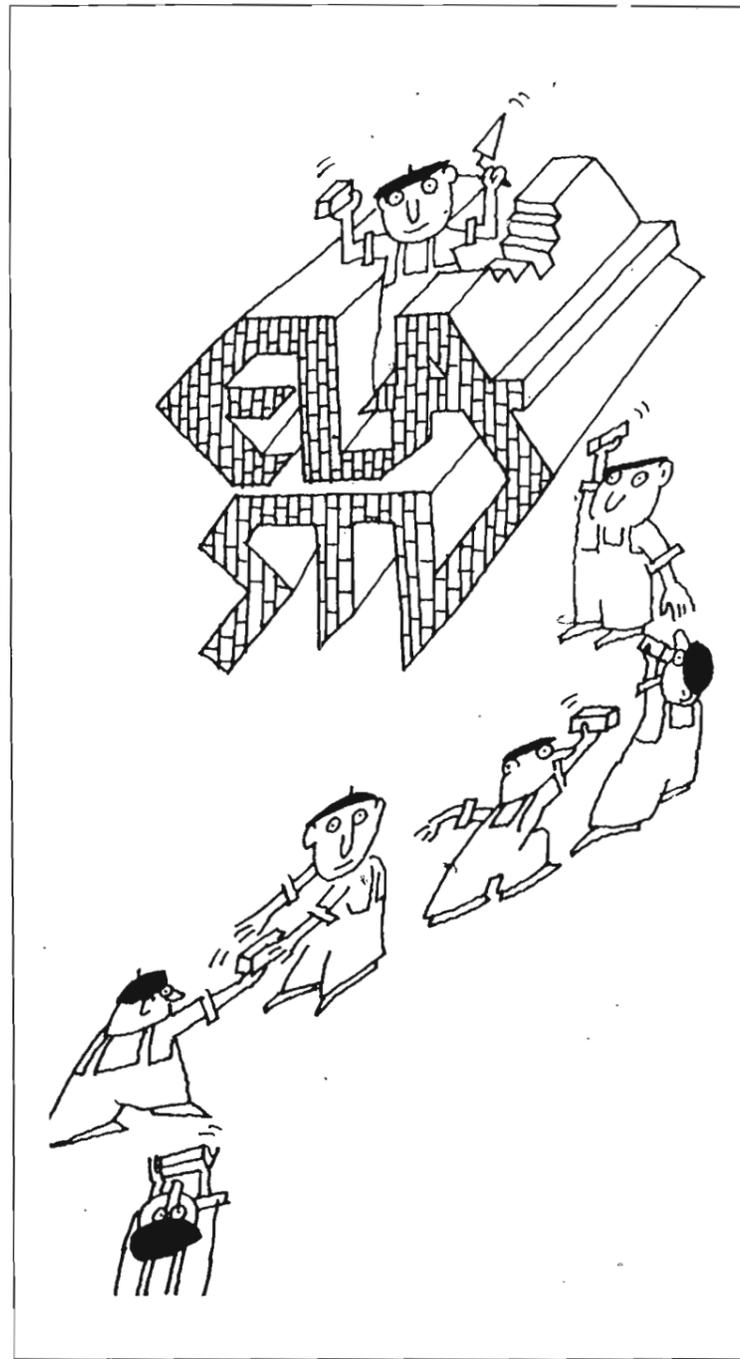
Papelera San Miguel de Marquina realicen las elecciones sindicales, ELA-Papel alcanzará más del 50 % de la representación. En fin, que el caso que nos ocupa es un buen ejemplo que los convenios estatales firmados por UGT y CC. OO. sirven para consolidar al sindicato que da la cara en los centros de trabajo cosa que con tanto acierto y seriedad ha hecho ELA estos dos últimos años.

	ELA	UGT	CC.OO.	NO SIND.
SANCEL (Aranguren).....	9			
P. ESPAÑOLA (Aranguren).....	10	3		
ARTIBAY (Ea).....	5			
CEMOSA (Apatamonasterio)...	5		3	1
<b>TOTAL.....</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>



Siguiendo con el criterio establecido la semana, publicamos, en el cuadro adjunto, la relación de todas las empresas de más de 49 trabajadores que han celebrado elecciones sindicales del 20 al 25 del mes en curso, y que han sido controlados directamente por la oficina de prensa de ELA. Insistimos que sólo razones de espacio impiden desglosar todas aquellas empresas en las que se han celebrado elecciones con más de 49 trabajadores cuyos resultados son importantes desde todos los puntos de vista. En relación a los datos de las pequeñas empresas, también que los resultados para ELA son igualmente positivos y que si no damos cifras globales precisamente para no caer en la guerra de cifras, manteniendo así la seriedad informativa que creemos que debe caracterizar a este tipo de publicaciones.

## Resultados de empresas



OASA Las  
MEBUSA  
LAURON  
ZABALA  
PINGON  
HOTEL M  
PINGON  
H. DE A.  
PRISMA  
ANDIA G  
PAPELE  
IBE Zam  
EDITOR  
PROCER  
ETXETA  
MADERA  
ZUBIGA  
CEVENT  
ARTIBA  
IESA-M/  
NERVAC  
FUNYEC  
LACFER  
TALLER  
DOW CH  
FRANCO  
T. MIRA  
TUBOS I  
METALC  
COHINA  
U. CERR  
PEDRO  
SADE Sa  
GURELE  
RUIZ DE  
SUNSUN  
PAPELE  
BEYENA  
CONSTR  
GARSA  
TALLER  
INDAUI

Las elecciones sindicales tienen profundas diferencias con las elecciones políticas, alguna de forma, otras no tanto. Diferencias que empiezan en la misma campaña; en las elecciones políticas se usa y abusa de los grandes medios de comunicación para hacer propaganda, en las elecciones sindicales, en cambio, los sindicalistas representativos, sencillamente no hacen uso de los mismos y optan, para llegar a los trabajadores, por el anuncio en el tablón, por la charla en el comedor.

Otra diferencia, precisamente la que quiero sacar a colación en este comentario,

es que mientras en las elecciones políticas los resultados se conocen con exactitud y rapidez, en las elecciones sindicales la administración en su "neutralidad" se inhibe y el organismo facultado para registrar las actas no las hace público conforme a unos criterios claros.

Alguien podía pensar que la razón estriba en que mientras en las elecciones políticas se hacen en un solo día, las sindicales se prolongan semanas y meses, incluso, y que todo esto dificulta el control de las mismas, dificultad que viene a añadirse a la complejidad de la normativa.

### Otra ju

L

Algún otro enfoque desde otro punto de vista podría concluir que la causa de esta falta de transparencia en los mismos sindicatos podría ser el hecho de que se detecta un acuerdo.

En ello estamos lo

ken zenbakian hasi genuen bezala, 50tik gorako tokitan egindako hauteskunderen datuak ematen raitzen dugu. Orri hauetan, hila honen 20tik era bitartean egindakoenak, ELAren prentsa egotik zuzenean jasotakoak argitaratzen dugu.

dugu 50etik beherako enpresetako berri ematen, ez eresik ez duelako, toki ezak hortara bultzatzen duelako baino. ELArentzat ez dira batere txarrak egatu bat edo hiru atara diren lantokietako uak. Ez du merezi den dena ematea, informazio era batean sartuko ginateke bestela eta. Ez dugu, rexegetatik, agertzen den zerrenda besterik argitaratzen.

## más de 50 trabajadores

	ELA	UGT	CC. OO.	LAB	LEJ.	USO	otros sindic.	COALIC.	No sindic.
.....	3	1	2	1					6
.....	3	6							
.....	6	1	1						
.....	4								5
.....	4								
.....	5								
.....	3	1							
.....	4	1							
.....	5	1	3						
.....	1			3					
.....	10	3							
.....	9								
.....	4								1
.....	4	9							
.....	4	1							
.....	3	6							
.....	1	2	2	1		1			2
.....	2	2							
.....	4	5							
.....	5								
.....	5	3	3					1	1
.....	1	11	3					6	
.....	5								
.....	5								
.....	2		8		3				
.....	2	6	6	2	2				4
.....	7	3	1	1	1				
.....	2	1	4					2	
.....	7	2							
.....	4		4						1
.....	3	2	1	2		1			
.....	7	2							
.....	4	5	6	4				3	1
.....	4								
.....	4	5	1	2					
.....	2	6							
.....	8			1					
.....	5	4							
.....	1	1	3						
.....	9								
.....	1	1				3			
.....	8	1							

### icalismo

### ra

### OS

pero a nadie se le puede es-  
tr: que en pleno período  
loral: tal acuerdo no es  
a-fácil —el ser juez y parte  
in-tanto complicado— y  
as-actuales circunstancias  
id del asunto es bien otro.  
obierño y patronal, sobre

todo el Gobierno, tiene un inter-  
és en que la guerra de datos  
dañen la imagen sindical, a la  
vez que dificulta a amplios  
sectores de la población traba-  
jadora el discernir quién es  
quién y la rivalidad sindical  
propia de los comicios hace el  
resto.

Nosotros no hemos caído  
en la trampa y ésta es la razón  
por la que nos resistimos a dar  
datos globales. UGT y CC.  
OO. han tropezado de bruces  
y sus respectivos secretarios  
generales y sus comunicados  
de prensa están dando una pé-  
sima sensación diciendo a la  
vez y a voz en grito que van  
ganando. Estas actitudes tie-

nen su eco en Euskadi, esto es  
innegable, y CC.OO. sobre  
todo, se ocupa de ampliarlo.  
Nuestros lemas podían ser  
que no por mucho decir se ga-  
nan las elecciones, que los re-  
sultados de éstas están en las  
miles de actas que se van rell-  
nando, que cuando se da una  
cifra de tantos o cuantos dele-  
gados hay que desglosarla con  
todo detalle, que los triunfal-  
ismos, sobre todo si son pre-  
maturos, son nefastos, que nos  
gustaría y que esperamos que  
todavía en Euskadi se pueda  
evitar esta guerra de datos,  
que por encima de todo lo que  
importa es que gane el sindi-  
calismo.

## 8 Realizar durante las elecciones una campaña de afiliación activa

Este es el octavo paso, el último o el primero, según cómo se le mire, para dar ese gran salto aprovechando la onda expansiva de estas elecciones sindicales.

Sería un error de plano el pensar que sacando muchos delegados hemos cumplido el objetivo de estas elecciones cuando la oportunidad se la pinta para hacer un serio trabajo de afiliación.

Está bien, por supuesto, que consigamos miles de delegados, entre otras cosas para dejar constancia de nuestra implantación, para superar en todos y cada uno de los sectores ese 10 % perceptivo si queremos sentarnos en las mesas de negociaciones, pero limitarnos a esto es algo así como sacudir con fuerza un manzano y cuando ha caído la fruta darse la media vuelta y marcharse sin preocuparse de recogerla.

En ocasiones como las presentes, en las que la cuestión sindical cobra una actualidad notoria, en las que todos los militantes se movilizan, no se puede dejar pasar la ocasión para que en las charlas, en los contactos con trabajadores no sindicatos argumentar en favor de la afiliación, haciendo ver la necesidad de la misma para fortalecer el movimiento sindical.

En este campo no está todo hecho, ni mucho menos: el movimiento sindical en Euskadi duplica y triplica sus actuales tasas o está condenado a ser débil comparativamente con otros países europeos. Para el tiempo transcurrido se ha conseguido mucho, pero aún queda mucho más y nada haremos sólo con los delegados



### LOS OCHO PASOS QUE TENEMOS QUE DAR PARA DAR UN GRAN SALTO

- 1) Convocar las elecciones sindicales en todas las empresas.
- 2) Presentar listas ELA en cada empresa y colegio.
- 3) Explicar a todos los trabajadores la alternativa ELA.
- 4) Utilizar el censo para no perder ningún voto.
- 5) Nombrar interventores ELA en todas las mesas electorales.
- 6) Asegurarse de que el acta se entrega en el IMAC y que esté bien hecha.
- 7) Informar a las federaciones y comarcales de los resultados.
- 8) Realizar durante las elecciones una campaña de afiliación activa.

porque la fuerza del movi-  
miento sindical está, en  
buena medida, en su afi-  
liación.

Ante algunos trabajado-  
res será volver de nuevo a  
la carga, ante otros es  
igual la primera ocasión  
sería en la que se les habla  
del sindicato, a veces ha-  
brá que romper falsas  
imágenes, desencantos

producidos por una reali-  
dad económica y social de  
la que es ajena el sindica-  
lismo o también por la per-  
tinenencia a siglas que han  
dado de sí muy poco.

No olvidemos que en  
estas elecciones sindicales  
tenemos que seguir decli-  
nando el verbo sindicalizar  
por activa y por pasiva.



Las elecciones sindicales se presentan en pleno proceso de reestructuración de la empresa

## Delegados de ELA de Echevarría, S. A.: "En nuestra situación, lo que vale es el voto sindical"

Los trabajadores de Sociedad Anónima Echevarría (SAE) van a elegir a sus representantes el próximo día 5 de noviembre en un número de 50 delegados distribuidos entre las plantas de Basauri (27) por un lado y las oficinas de Bilbao y la factoría de Santa Agueda (23) por otro. Un total de 4.500 trabajadores se presentan ante unas elecciones que tienen una importancia particular, dada la situación de reestructuración por la que está atravesando la empresa.

Pedromari Guardia, Alberto Escudero, Esteban Cía, Julen Etxebarria, y Vicente Landeta, juntamente con el responsable de la federación Juan Olaskoaga, han puesto sobre el tapete la problemática actual de la empresa y su futuro, el desarrollo sindical habido desde las pasadas elecciones y la alternativa ELA en SAE.

Empezamos por el primer punto:

—No vamos a entrar en detalles de todo el proceso de reestructuración de la empresa desde que comenzó en enero del 78. Hemos dado suficiente información a través de nuestro periódico semanal.

Si analizamos la situación actual, vemos que no es nada esperanzadora: podemos decir que el 80 % de la producción está parada (referente al tren de acerías, de desvaste, etc.). La factoría de Rekalde —de viejas instalaciones— está prácticamente desmantelada. En la de Basauri existen instalaciones nuevas, no hay trabajo y sobra gente. En la planta Santa Agueda no se da la misma situación ya que allí se trabaja con el horno alto, pero en la fundición ha bajado mucho el ritmo, debido a que dependen de la materia

prima (de la lingotera) abastecida por la de Basauri, de la que carecen.

Siguiendo el expediente de regulación, mensualmente dejan el trabajo 1.000 trabajadores de forma rotativa y 400 se encuentran en reducción de jornada. Con las jubilaciones anticipadas y salidas voluntarias, ahora están en plantilla unos 4.500, de los 5.000 que componían antes. En todo plan de reestructuración hay un compromiso sustraído por ambas partes. ¿Se han cumplido éstos en el caso de SAE?

—Este es un punto de en el que hay que dejar claras algunas cuestiones. En efecto, se han firmado unos derechos y unos deberes, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores. Y ¿quién los ha cumplido? Únicamente los trabajadores. Esto es así de claro.

El último plan, el llamado Plan de Asfin contemplaba una congelación de salarios en una 4 % para 1980, lo que se ha llevado a la práctica. Y las contrapartidas que la Administración se comprometió a cumplir (concesión de créditos, etc.), ¿dónde están?... no las ha llevado a cabo.

Añadamos a esto que las demás empresas en situación de crisis han tenido un incremento salarial del 10 %, agravante que se recurre caso de continuar con el plan antes mencionado, el cual contempla otra congelación del 4 % para el 81 y un aumento 0 para el 82. Las secciones sindicales de ELA-SAE defenderán a toda costa, venga el plan que venga, el mantenimiento del poder adquisitivo de nuestros salarios.

—Dada la situación, ¿tenéis alguna alternativa cara al futuro de la empresa?

—En primer lugar tenemos que decir que dentro de la siderurgia no integral, la situación de SAE no es un caso aislado. Ahí tenemos empresas como Aceros de Llodio, Tubacex, Babcock Wilcox, Forjas Alavesas, Pedro Orbeago, etc. En este sentido es



De izquierda a derecha. Pedromari Guardia, Esteban Cía, Alberto Escudero, Julen Etxebarria, Vicente Landeta y Joan Olaskoaga

*Datorren azaroaren Sean joango dira hauteskudetara Echevarriako 4.500 bat langile, enpresa berrestrukturaketa osoan sartuta dauden momentuan. Bertako delegatuek diotenez, are eta kontzientzi garbiagoz jokatatu beharko langile guztiak botua ematerakoan.*

*Azken hiru urtetako esperientziak, garbi geldituta berautzat inoiz baino premiazkoa dela sindikatuei laguntza eta bultzada ematea, negoziaketetan*

*langileek irabazi dezaten.*

*Geure jornalak eta lanpostua ilun dagoenean aurrera begira, ordezkariak aukeratzeko, sindikatuari begiratu behar zaio; hauen bidez posible izango orain arte egon diren bakarkeri eta elkarjoka pertsonalak baztertzeko. Gainera, Echevarriako arazoaren irtenbidea sektoreko beste enprekin batera lotuta dagoenez, oraindik eta zuzenago tokatzen zaie sindikatuei esku hartzea.*

● **"La Administración ha roto sus compromisos. Los únicos que han cumplido, hemos sido los trabajadores".**

● **"El protagonismo de las centrales en las negociaciones depende del voto sindical en las elecciones".**

claro que el problema de nuestra fábrica se solucionará dentro del conjunto del sector.

El BOE del 18 de octubre pasado publicaba un decreto por el que se creaba una sociedad financiera para la reconversión industrial de los aceros especiales.

—Se crea una sociedad con subvenciones de la Administración, de la Comunidad Autónoma y de las mismas empresas integrantes para financiar la reconversión de las empresas dedicadas a aceros finos. Esto quiere decir que para llevar un plan de acción sindical trasciende en la propia sección sindical de SAE.

Y por ello, la Federación del Metal como tal ya ha realizado algunas reuniones en las que hemos participado delegados de distintas empresas: Forjas Alavesas, Tubos del Nervión, Tubacex, Aceros de Llodio, Olarra, Tubos Reunidos, SAE, Babcock Wilcox, Pedro Orbeago, Irura, Aforasa, Fundiciones Echeverría, Patricio Echeverría, como las más afectadas.

Con ello tratamos de afrontar a la nueva situación global creada a raíz de la publicación del mencionado decreto, con la creación de dicha sociedad financiera.

—¿Cómo queda el papel de los sindicatos en esta nueva etapa?

—Aquí el papel de los sindicatos va a ser fundamental, tanto a nivel global como en cada empresa, en la que incluimos la nuestra. Ya desde un principio hemos exigido nuestra participación en las negociaciones, para que no nos venga impuesto nada, ya que se ha pretendido desde un primer momento marginarnos del proceso.

Centrémonos de nuevo en SAE y veamos el aspecto sindical en nuestra fábrica. ¿Qué experiencia habéis tenido en las negociaciones, qué papel han tenido los sindicatos en las mismas? Valorad brevemente el tema.

—Ha habido dos etapas claramente diferenciadas. En una primera el Comité ha sido el que ha llevado todo el protagonismo y la experiencia no ha sido del todo positiva. Nosotros, como sección sindical veíamos que ese no era el camino y que eran las centrales sindicales como tales las que tenían que tomar cartas en el asunto y así ha

sido. Nos ha costado muchas horas de discusiones intensas y debates en la sección sindical y al final, tal y como se ha visto durante todo este año que ha funcionado, la ELA, con un mínimo de eficacia, actuando como bloque como sindicato y dejando de personalismos y lidergos, que de esto bas hemos visto dentro del comité incluso.

Nos coordinamos mejor las distintas plantas, tomamos posiciones de forma común, como y toda la información de las alternativas la damos en las reuniones por tanto a nivel de afiliados de delegados.

No es tanto lo que se pueden hacer las personas individuales sino el trabajo y la aportación de cada uno de nosotros organizados en una sección sindical dentro de la Federación del Metal como es la nuestra. Así el sindicato, como organización, sale fortalecido nuestras acciones no solo a nivel de individuales sino a nombre de un sindicato que eso, mucho más realice.

—Esta es la filosofía que se ha creado de estos delegados de ELA-SAE cara a las próximas elecciones. El darle fuerza y a la vez contenido a la actuación como sección sindical en la empresa.

—Evidentemente, vamos subrayar que es importante el trabajo que no prestigia sino el protagonismo. Los trabajadores de SAE tenemos en la nuestra una experiencia negativa individualismo a los que hemos visto enfrentados a la hora de desterrarlos, no es manera de trabajar que vale al final de que nos organicemos trabajemos detrás de los sindicatos.

—¿Y a quién pedís de los compañeros?

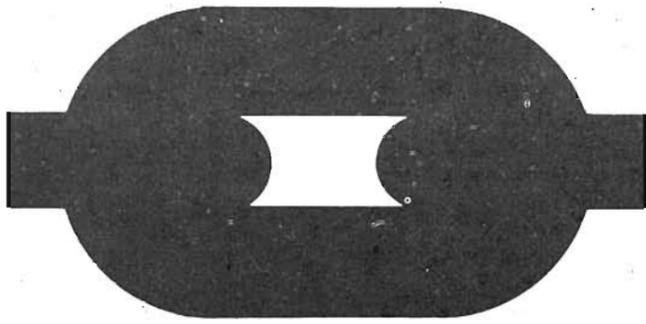
—Primero, que voto no se abstengan. No en momentos como permitimos posturas permitidas menos ahora en las elecciones. Y en segundo lugar, claro, que se vote lismo y si este sindicato defiende a los trabajadores Euskadi, el voto es, mente, ELA. Tal vamos preparando las cosas y el ambiente palpable, vamos a sacar cuantos delegados permitimos en SAE.

J. LARR



La planta de Castrejuna

# Ley Básica de Empleo



## TITULO II

### DE LOS SISTEMAS DE PROTECCION POR DESEMPLEO

#### CAPITULO I

##### Protección frente a las situaciones de desempleo y subempleo

Artículo dieciséis.—*Campo de aplicación.*

Uno. El campo de aplicación de las prestaciones por desempleo se extenderá a todos los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y en los Regímenes Especiales que actualmente protegen la contingencia de desempleo.

Dos. Los trabajadores por cuenta ajena, de carácter fijo, incluidos en la Régimen Especial de la Seguridad Social Agraria, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo en las condiciones y en los plazos que reglamentariamente se determinen.

#### CAPITULO II

##### Prestación por desempleo

Artículo diecisiete.—*Situación legal de desempleo.*

Se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores por cuenta ajena que estén incluidos en algunos de los siguientes supuestos:

a) Quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su ocupación por causas a ellos no imputables.

b) Aquellos a quienes se les suspenda su contrato de trabajo y pierdan temporalmente su ocupación habitual en virtud de expediente de regulación de empleo tramitado en forma reglamentaria.

c) Los que vean reducidas involuntariamente, en una tercera parte, al menos, de su duración, sus jornadas ordinarias u horas normales de trabajo, con la correspondiente pérdida proporcional de su retribución.

d) Los trabajadores fijos de temporada que, desde la fecha de iniciarse la misma y durante todo o parte del tiempo de su duración, carezcan de ocupación efectiva por causa a ellos no imputable. A efectos de determinación de la temporada o campaña, se atenderá a la duración media de la misma según la zona, sector de producción o empresa de que se trate, y será fijada anualmente con carácter previo a su comienzo por la autoridad laboral correspondiente, sin que su duración pueda ser inferior a cuatro meses.

A estos efectos se considerarán en situación asimilada al alta los trabajadores fijos de temporada a la fecha de iniciarse la misma, quedando supeditada la prestación por desempleo a la previa comprobación administrativa del hecho del que se derive el derecho a tal prestación, obtenida en sentencia judicial o resolución administrativa firme.

Artículo dieciocho.—*Situaciones protegidas.*

La prestación por desempleo protegerá las situaciones de desempleo total y parcial:

a) El desempleo será total cuando la relación laboral se extinga o se suspenda, creando en el trabajador la situación de cesación completa en su actividad laboral y la privación de sus rentas de trabajo.

b) El desempleo será parcial cuando la jornada o el número de días y horas de trabajo normales experimenten una reducción de al menos una tercera parte, siempre que la renta de trabajo sufra análoga disminución. En cuanto al período de cómputo de las reducciones se estará a lo que se determine reglamentariamente.

Artículo diecinueve.—*Duración de la prestación.*

Uno. La prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los últimos cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

El "Boletín Oficial del Estado" del pasado día 17 ha publicado la Ley Básica de Empleo, que entró en vigor al día siguiente.

Dicha ley, una de las que configuran el llamado "marco de relaciones laborales", se compone de 45 artículos, repartidos en cuatro títulos, y diversas disposiciones transitorias, adicionales, derogatorias y finales.

El título preliminar, "De la política de empleo", explica el concepto de la política de empleo y sus objetivos y encomienda al Gobierno el cumplimiento de dicha misión.

El título primero, "Del fomento del empleo", contempla en su capítulo primero los programas nacionales de empleo, trabajos temporales de colaboración social, ayudas para constituir o ampliar sociedades laborales y cooperativas, y establecimiento de trabajadores autónomos y el fomento fiscal al empleo. En su capítulo segundo y dentro de los programas para grupos específicos de trabajadores, regula el fomento al empleo juvenil, ayudas para empresas que contraten trabajadores desempleados, fomento del

empleo de minusválidos, programas de formación profesional ocupacional y criterios para la acción concertada entre la Administración y las empresas.

El título segundo, "De los sistemas de protección por desempleo", regula la prestación por desempleo, contingencias que cubre y alcance de su cobertura, condiciones de los beneficiarios, prestaciones complementarias, financiación, tramitación y pago y régimen de infracciones y sanciones tanto para empresas como para trabajadores.

El título tercero, "De la colocación y servicios del Instituto Nacional de Empleo", regula la política de colocación y los servicios de empleo.

En ELA-Semanal publicamos los tres primeros capítulos del título segundo y las disposiciones finales de la ley, por entender que es donde ésta tiene una mayor aplicación inmediata y un mayor interés para los lectores, dado que el resto no pasa de ser, en líneas generales, una mera declaración de intenciones cuya efectividad queda condicionada a su desarrollo posterior.

#### Periodo de ocupación cotizada

Más de 6 meses	.....
Más de 12 meses	.....
Más de 18 meses	.....
Más de 24 meses	.....
Más de 30 meses	.....
Más de 36 meses	.....

#### Da derecho a la percepción de prestaciones durante un período máximo de

3 meses
6 meses
9 meses
12 meses
15 meses
18 meses

La percepción se ampliará a veinticuatro meses en los casos en que pueda su concesión cubrir el período preciso para tener derecho a cualquier tipo de jubilación.

Dos. Los períodos de ocupación cotizada de cuatro años a que se refiere el punto primero de este artículo se computarán, en su caso, desde la extinción del derecho a la prestación por desempleo.

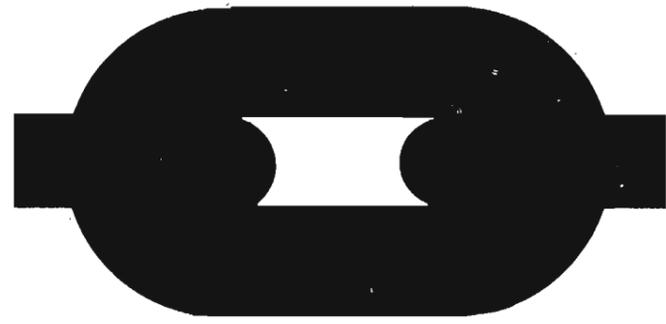
Tres. En el supuesto de extinción del derecho a la prestación por realización de un trabajo de duración superior a seis meses, si la prestación anterior se hubiese percibido por un período de tiempo inferior al máximo al que tenía derecho, se conservará éste en la parte que le quede por percibir, pudiendo optar el trabajador, en caso de una nueva situación legal de desempleo, entre seguir percibiendo la prestación por el período de desempleo que le restaba o acogerse al nuevo período que hayan generado las cotizaciones efectuadas.

Cuatro. Esta escala podrá ser modificada por el Gobierno en función de la tasa de desempleo y las posibilidades financieras del sistema, aunque respetando siempre el mínimo de período de ocupación cotizada y de prestación señalados en el número primero.

Asimismo, se determinarán las situaciones asimiladas al alta, a los efectos de período de ocupación cotizado.

Artículo veinte.—*Cuantía de la prestación.*

Uno. La cuantía de la prestación por desempleo total en los ciento ochenta primeros días será el ochenta por ciento del promedio de la base por la que haya cotizado durante los seis meses precedentes, a partir del sexto al duodécimo mes de prestación, será la cuantía de ésta el setenta por ciento del promedio de la base citada, y el setenta por ciento a partir del duodécimo mes del período



de percepción. En ningún caso el importe de la prestación será superior al doscientos veinte por ciento del salario mínimo interprofesional, ni inferior para los trabajadores con cargas familiares a la cuantía que en cada momento tenga dicho salario mínimo.

La cuantía de la prestación por desempleo comprenderá, además, el abono de las aportaciones de la empresa y trabajador de la cuota del Régimen correspondiente de la Seguridad Social, durante el período de percepción de la prestación.

Tres. En los casos de suspensión y reducción de jornada el pago de las cuotas de Seguridad Social será a cargo de la empresa correspondiente. La autoridad laboral podrá exceptuar de este supuesto las suspensiones y reducciones de jornada provenientes de fuerza mayor.

Cuatro. En los supuestos de extinción de la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá la correspondiente a las cotizaciones de desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y cuota de formación profesional.

Artículo veintiuno.—*Titulares del derecho.*

Uno. Tendrán derecho a las prestaciones por desempleo los trabajadores por cuenta ajena que, estando incluidos en el sistema de la Seguridad Social y encontrándose en situación legal de desempleo de acuerdo con el artículo diecisiete reúnan las siguientes condiciones:

a) Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a ella. Estarán en situación asimilada al alta los trabajadores que se encuentren incorporados a filas, cumpliendo el servicio militar obligatorio o voluntario, al tiempo de producirse la situación con derecho a prestación, conservando el derecho a la misma, siempre que la soliciten en el plazo de dos meses, a partir de su licenciamiento.

Igualmente se considera en situación asimilada al alta a los españoles emigrantes, siempre que en el momento de su salida de España como tales hubieran cotizado al sistema durante el período mínimo establecido en el párrafo anterior y se hubiera extinguido su relación laboral en el país extranjero y no obtengan de él dicha prestación.

b) Tener cubierto los períodos de cotización de conformidad con el artículo diecinueve antes de la fecha de cese, suspensión temporal o reducción de las jornadas ordinarias o de incorporación al servicio militar cuando la empresa, cumplido éste por el trabajador, no hubiera procedido a su readmisión.

c) Encontrarse inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo.

Dos. En los casos de declaración de invalidez, total o parcial, si el trabajador tuviere derecho a pensión por dicha causa, podrá solicitar en sustitución de ésta la prestación de desempleo, si tuviere derecho a ella, de conformidad con lo previsto en este artículo, en relación con el artículo diecinueve.

Si la pensión causada por la invalidez fuese inferior a la prestación por desempleo que le correspondiere, tendrá derecho a percibir, además, la diferencia entre ésta y aquella.

A efectos de tal cómputo, no se considerará incluido en el importe de la pensión de invalidez el recargo por falta de medidas de seguridad e higiene.

Tres. El derecho de los trabajadores a las prestaciones de desempleo no queda enervado porque la empresa incumpla sus obligaciones respecto de la afiliación, el alta o la cotización en relación con sus trabajadores, sin perjuicio de las acciones que el órgano inspector o gestor pueda adoptar contra la empresa infractora y las responsabilidades de ésta.

Artículo veintidós.—*Nacimiento, suspensión, extinción y reapertura del derecho.*

Uno. El derecho a la percepción de prestación por desempleo se iniciará:

(Continúa en la página siguiente)

# Ley Básica de Empleo

(Viene de la página anterior)

En los supuestos a), b) y c) del apartado uno del artículo diecisiete a partir del día siguiente a aquel en que hubiere ocurrido el cese en el trabajo o la reducción de las jornadas.

Dos. El derecho a la percepción de la prestación económica por desempleo quedará en suspenso en los siguientes casos:

a) Durante un período de un mes cuando el titular del derecho no comparezca ante el INEM cuando sea requerido para ello.

b) Durante un período de seis meses, cuando el titular del derecho rechace una oferta de colocación adecuada o se niegue infundadamente a realizar los trabajos de formación o promoción profesional que acuerde, al respecto, el Instituto Nacional de Empleo o a participar en los programas de empleo por él patrocinados.

c) Mientras el titular del derecho preste servicios profesionales en un programa de empleo, en la forma que se determine reglamentariamente.

d) Mientras el titular del derecho se encuentre prestando el servicio militar o social. No se suspenderá el derecho si el titular tuviera familiares a su cargo y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.

e) Mientras el titular del derecho preste un trabajo no superior a seis meses que dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

Tres. El derecho a la percepción de la prestación económica por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Prestación por espacio de tiempo superior a seis meses de un trabajo que dé lugar a la inclusión de quien lo presta en el sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo diecinueve.

c) Rechazo de una oferta de colocación adecuada o negativa infundada a participar en las medidas de formación y promoción profesional o en los programas de empleo, siempre que tal rechazo o negativa se produzcan dentro del período de suspensión a que se refiere el punto a) del apartado dos de este artículo.

d) Cumplimiento por parte del titular del derecho de la edad mínima general de jubilación siempre que se tenga acreditado el período de cotización requerido para causar derecho a la pensión correspondiente.

e) Pasar a ser pensionista de jubilación o invalidez absoluta o gran invalidez.

f) Traslado de residencia al extranjero.

g) Haber obtenido o estar disfrutando de la prestación mediante fraude.

h) Incurrir en cualquier infracción que se sancione con la pérdida de la prestación.

Cuatro. Una vez extinguido el derecho a la prestación económica por desempleo, el trabajador podrá obtener de nuevo el reconocimiento del derecho cuando vuelva a encontrarse en situación legal de desempleo y reúna los requisitos exigidos al respecto.

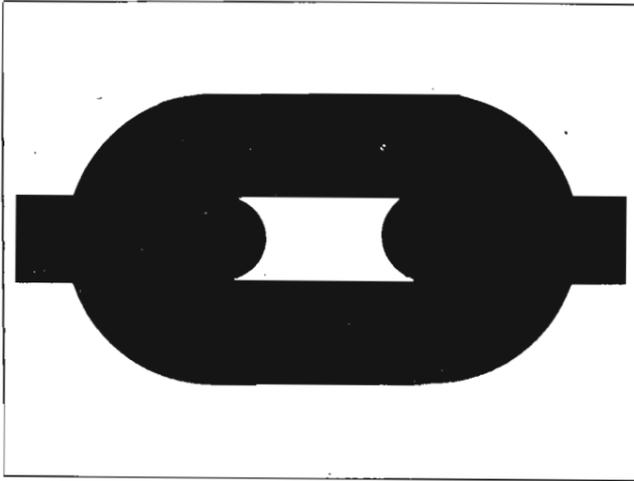
En este sentido no se computará como tiempo cotizado, a los efectos previstos en el punto b) del apartado uno del artículo veintiuno, el que lo haya sido por la entidad gestora, o en su caso por la empresa, durante el tiempo de abono de la prestación económica.

Cinco. Los plazos previstos en el artículo diecinueve de esta Ley sólo se suspenderán por el hecho de que el beneficiario haya obtenido ocupación por tiempo no superior a seis meses dentro de ellos, sin que dichos plazos se amplíen por la circunstancia de que durante los mismos el trabajador haya pasado a la situación de incapacidad laboral transitoria.

Seis. Cuando se autorice a una empresa, en primer lugar, a reducir el número de días o de horas de trabajo o a suspender los contratos por período no superior a seis meses y, con posterioridad, se autorice por resolución administrativa la extinción de las relaciones laborales, los trabajadores que hayan sido afectados por las dos autorizaciones sucesivas tendrán derecho a la prestación por desempleo sin que se les compute, a efectos de la duración máxima de la misma, el tiempo durante el que percibieron la de desempleo parcial o total en virtud de la primera autorización.

Artículo veintitrés.—**Colocación adecuada.**

Uno. Se entenderá por colocación adecuada, aquella que se corresponda con las aptitudes físicas y profesionalmente pueda ser cumplida por el parado y no suponga cambio en la residencia habitual del mismo, salvo que



tenga posibilidades de alojamiento apropiado en el lugar del empleo.

Dos. En los supuestos de controversia sobre la adecuación o no del trabajador, resolverá el delegado de Trabajo en un plazo de cinco días.

Artículo veinticuatro.—**Inscripción en las Oficinas de Empleo.**

Los trabajadores titulares de la prestación por desempleo estarán inscritos en las Oficinas de Empleo y sujetos a su control en la forma que reglamentariamente se establezca.

## CAPITULO III

### Prestaciones complementarias

Artículo veinticinco.—**Prestaciones complementarias.**

Uno. Se establece un subsidio en favor de aquellas personas que, inscritas en una Oficina de Empleo, como desempleadas, no hayan recibido una oferta de colocación adecuada y se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

a) Los trabajadores mayores de dieciocho años y menores de sesenta y cinco, incluidos en el Régimen Central de Prestaciones por Desempleo, que carezcan del derecho a las mismas por haber agotado la prestación, siempre que no se les haya ofrecido colocación en el plazo de treinta días siguientes y que, careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo, tengan a su cargo responsabilidades familiares.

b) Los trabajadores que retornan del extranjero, siempre que no estén en situación asimilada a la de alta a efectos de la prestación por desempleo. Deberán inscribirse en la Oficina de Empleo antes de los treinta días siguientes a su retorno, sin que se les ofrezca colocación en el plazo de los siguientes sesenta días.

Dos. Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiséis, con independencia de lo dispuesto en el artículo diez tendrán acceso a las becas y otras ayudas formativas y asistencia técnica precisa para lograr una titulación o formación profesional y a los préstamos para la creación o modificación de cooperativas o empresas asociativas laborales.

Artículo veintiséis.—**Cuantía del subsidio.**

La cuantía del subsidio será la equivalente al setenta y cinco por ciento del salario mínimo interprofesional, más las correspondientes prestaciones asistenciales médico-farmacéuticas de la Seguridad Social, y ayuda familiar en su caso, y se percibirán por un período de seis meses, prorrogables por otros tres, en las condiciones que determine el Consejo General del Instituto Nacional del Empleo.

Artículo veintisiete.—**Incompatibilidades.**

Las prestaciones por desempleo son incompatibles con la percepción de rentas debidas a un trabajo por cuenta ajena, o propia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo diecisiete, apartado b).

Asimismo, los perceptores de las prestaciones por desempleo previstos en la presente Ley podrán formalizar contratos de trabajo a tiempo parcial, en los términos establecidos en la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo veintiocho.—**Fraude.**

Sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control, cualquier persona podrá poner en conocimiento de la Administración los supuestos de fraude en la percepción de las prestaciones del desempleo, pudiendo el denunciante exigir reserva de sus circunstancias personales.

## DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Hasta que pueda realizarse por el Instituto Nacional de Empleo lo previsto en el artículo treinta de la presente Ley, corresponderá a las entidades gestoras de la Seguridad Social el abono de las prestaciones correspondientes a los titulares.

Por los Ministerios de Trabajo y Sanidad y Seguridad Social se procederá al acuerdo necesario para el cumplimiento del mencionado artículo.

## DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Los que fueran beneficiarios de las prestaciones por desempleo en el momento de la entrada en vigor de la presente normativa, se regirán por la legislación anterior a todos los efectos, sin que les sea de aplicación las disposiciones contenidas en esta Ley.

## DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En mil novecientos ochenta se establecerá un nuevo sistema de ayuda al desempleado agrícola, forestal y ganadero de modo que el acceso al mismo se verifique en condiciones de objetividad, estableciendo prioridades para los trabajadores con cargas familiares. En dicho sistema se incluirá un programa de cursos de formación profesional que tienda a mejorar o readaptar las condiciones profesionales de los trabajadores.

## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores que hayan agotado las prestaciones establecidas en esta Ley y se encuentren inscritos en una Oficina de Empleo, tendrán derecho a las prestaciones médico-farmacéuticas de la Seguridad Social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, siempre que no se les haya ofrecido colocación adecuada y no tengan derecho a dichas prestaciones por cualquier otra causa.

## DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley.

En especial quedan derogadas:

—Ley de Colocación de diez de febrero de mil novecientos cuarenta y tres.

—Decreto de nueve de julio de mil novecientos cincuenta y nueve. Reglamento de aplicación de la Ley de Colocación.

—Ley sesenta y dos/mil novecientos sesenta y uno, de veintidós de julio, que establece el Seguro de Desempleo

—Base duodécima de la Ley ciento noventa y tres/mil novecientos sesenta y tres, de veintiocho de diciembre, de Bases de la Seguridad Social.

—Capítulo siete del Decreto tres mil ciento cincuenta y ocho/mil novecientos sesenta y seis, de veintitrés de diciembre, que aprueba el Reglamento General de Prestaciones Económicas en el Régimen General de la Seguridad Social.

—Capítulos primero, tercero y cuarto del Decreto tres mil noventa/mil novecientos setenta y dos, de dos de noviembre, sobre Política de Empleo.

—Capítulo once del Decreto dos mil sesenta y cinco, mil novecientos setenta y cuatro, de treinta de mayo, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

—Real Decreto-ley quince/mil novecientos setenta y seis, de diez de agosto, que modifica las bases de cotización y perfecciona la acción protectora del Seguro de Desempleo.

—Artículo tercero del Real Decreto-ley cuatro/mil novecientos setenta y ocho, de veinticuatro de enero, sobre Seguridad Social, Recaudación e Inspección.

## DISPOSICION FINAL PRIMERA

Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente cuanto se establece en la presente Ley.