

## EDITORIALA

### Ekonomiaren eta enpleguaren bilakaeraz

Ez datoz bat. Enpleguaren bilakaeraren eta ekonomiaren bilakaeraren inguruan mintzo gara. Lehena bigarrenaren oso atzetik doa. Iragan astean Biztanleria Aktiboaren Inkestak argitaratu zituen datuak ikusi besterik ez dago. Datuek erakusten dutenez, azken urtean langabe kopurua 18.800 pertsonatan gutxitu zen Hego Euskal Herrian, nahiz eta enplegua dutenen kopurua ez den neurri berean hazi (16.700 gehiago dira).

Langabeziaren bilakaera hau duela 10 urte baino okerragoa den enpleguaren egoera estaltzeko erabiltzen da, nahiz eta sortzen den aberastasuna askoz handiagoa izan. 2007tik Hego Euskal Herriko biztanleria 36.600 pertsonetan hazi arren, biztanleria aktiboa, enplegua dutenen kopurua eta soldata-pekoeen kopurua txikiagotu egin da (49.200, 110.700 eta 22.800 pertsonetan hurrenez hurren). Bien bitartean, epealdi honetan ekonomiaren bilakaerak erakusten du Barne Produktu Gordina %9,7 igo dela.

Gainera, lana duten langileen egoerari erreparatu beharra dago: behin-behinekotasunak soldata-pekoeen % 25,4ak jasaten du, eta emakumeen artean %27,6ak. Onartezina da, eta Eusko Jaurlaritzaren eta Nafarroako Gobernuaren ardurazuzena, sektore publikoan behin-behinekotasun tasa are altuagoa izatea, %33,4ekoa. Sektore publikoak enpleguaren %15,6 suposatzen duen bitartean, behin-behinekotasun osoaren %23,8a suposatzen du.

Egoera ezin du ontzat eman. Inondik inora. Langabezia tasa %10,4ekoa da Hego Euskal Herrian, Europako %7,3ko batz bestekoa baino altuagoa. Azpimarratzekoa da ere langabetuen %52,6ak urte bat baino gehiago daramala enplegu bila. Datuak ez dira onak. Langabeziaren jaitsiera lan-baldintzen kontura egiten ari da, eta enpleguaren bilakaera ekonomiaren bilakaeraren oso atzetik doa.



#EmanBostekoa!  
Garaipenari!

## #EmanBostekoaGaraipenari!

# DESMONTANDO EL CHANTAJE PATRONAL

**La plantilla de DHL-Mercedes demuestra que una plantilla sindicalizada, formada e informada es clave para la consecución de un buen convenio**



Ha costado más de un año de lucha, en el que la empresa ha utilizado todos los medios a su alcance –lícitos y no tanto– para imponer una doble escala salarial, pero la sección sindical de ELA, el comité en su conjunto, y la mayoría de los trabajadores/as de DHL, subcontrata de Mercedes, han demostrado que un sindicato con las ideas claras y una plantilla sindicalizada, formada e informada es clave para la consecución de un buen convenio.

Roberto Pardo, responsable de Industria-Gasteiz relata los avatares del nuevo convenio de DHL-Mercedes, en el que no sólo han evitado las pretensiones de la empresa de crear una doble escala salarial sino que han conseguido el derecho a la subrogación de los trabajadores/as.

**-En primer lugar, zorionak! No ha sido fácil, pero habéis conseguido desmontar la estrategia de la dirección en la negociación del nuevo convenio.**

-Así es. La dirección de DHL Mercedes vino a la mesa negociadora del convenio con tres pretensiones: ampliación del tiempo de ETTs –sólo se puede estar 30 días laborales en esta situación–, contención de los costes salariales y establecimiento de una doble escala salarial, que ligaban al mantenimiento de los puestos de trabajo actuales. También vinculaban a la aceptación de esa doble escala salarial, aplicable a partir de 2020, que los incrementos salariales fueran del IPC.

**-¿Cuál fue la respuesta de ELA a las pretensiones de la dirección?**

-ELA –con 6 representantes de 8 en el comité– desde el primer momento se niega a hablar de esa doble escala salarial, y la rechaza una y otra vez en la mesa negociadora. La dirección de la empresa, viendo que la sección sindical de ELA y el conjunto del comité estábamos frontalmente en contra de la doble escala puso en marcha, entonces, toda una estrategia encaminada a conseguir que fuera la plantilla la que obligara al comité, y especialmente a ELA, a negociar la doble escala.

**-¿Qué maniobras realizó la dirección?**

-En un primer momento distribuyó un folleto entre la plantilla en el que vinculaban la continuidad de sus puestos de trabajo y de las condiciones laborales actuales a la doble escala. El discurso del miedo típico.

Posteriormente, vino una persona de Recursos Humanos de Madrid para explicar a la plantilla, en grupos de 30, la necesidad de la doble escala tanto para la empresa como para la plantilla. A estas reuniones, curiosamente, no se convocó a los miembros del comité.

Posteriormente, esa misma persona se reunió con el Comité fuera de la mesa negociadora y les propuso sacar el tema de la doble escala a votación entre la plantilla, y que así se lavaran las manos...

Y como no consiguieron su objetivo, su última maniobra fue intentar desprestigiar al comité entre la plantilla a base de mentiras, menospreciando las reivindicaciones sindicales como la subrogación e inventando sentencias y cláusulas sin valor.

No han escatimado medios ni maniobras para intentar dividir al comité de la plantilla y a la plantilla entre sí. Ya se sabe: divide y vencerás.

**-¿Cómo respondió ELA a estas maniobras?**

-Manteniéndonos firmes en nuestra posición inicial de negarnos a hablar siquiera de una doble escala salarial en la empresa y realizar asambleas para informar a los trabajadores de lo que estaba ocurriendo y de la estrategia de la empresa de dividir y desprestigiar al comité.

**-La empresa contratacó entonces intentando reventar las asambleas...**

-Sí. Las asambleas eran abiertas, evidentemente, y la dirección se aseguraba de que hubiera trabajadores defendiendo los planteamientos empresariales. Llegaron incluso, a recoger 56 firmas en favor de ese referéndum.

A pesar de ello, el comité y la sección sindical de ELA nos mantuvimos firmes e hicimos lo que sindicalmente teníamos que hacer: explicar lo que ocurría, informar, empoderar a la plantilla, sacar comunicados, realizar asambleas y visitar el taller todas las semanas. Ha sido un convenio logrado puesto a puesto.

(4. orrialdean jarraitzen du)





→  
-El órdago final de la dirección fue ofrecer una subida salarial del 0,6% si no había doble escala, y del IPC si sí, y la hace pública entre la plantilla. ¿Qué ocurre entonces?

-Que no se salen con la suya. Que a pesar de que la dirección de la empresa sigue trasladando el mensaje de que ni el comité ni ELA defienden los intereses de los trabajadores/as, finalmente se ven obligados a ceder y firmar un preacuerdo que no recoge ninguno de los puntos con los que fueron a la mesa de negociación.

El convenio logrado es un buen convenio, y mucho más si analizamos el contexto en el que lo hemos conseguido.

-Qué lectura hacéis de lo que ha ocurrido en DHL Mercedes que pueda ser extrapolable a otras empresas.

-El empoderamiento de la plantilla, la sindicalización y la organización nos permite mantener pulsos como el de DHL-Mercedes y ganarlos. A pesar del tiempo y el dinero que se ha gastado la dirección de DHL, no ha sido capaz de puentear al sindicato y tratar directamente con la plantilla para intentar manipularla.

La dirección no ha conseguido su propósito y, finalmente, ha tenido que ceder y renunciar a sus objetivos de imponer una doble escala.

En resumen, si el sindicato está en la

empresa podemos conseguir lo que nos proponemos. Tenemos que ganar en organización y fuerza en las empresas.

Si hay sindicato podemos parar a la patronal. Y eso lo saben perfectamente-

te, por eso, allá donde puedan intentarán puentear al sindicato, desprestigiarlo e, incluso, acabar con él. Y a los hechos nos remitimos.

## CONVENIO

- Vigencia: 5 años (2016-2020).
- Ultraactividad: 5 años.
- Incrementos salariales:  
20016: 1,10% consolidable+0,5% no consolidable.  
2017: 1,1% consolidable. 2018: 1,1% consolidable. 2019: 1,1% consolidable. 2020: 1,1% consolidable.

El incremento de 2018-19 y 20 se convertiría en el 1,25% si a 1 de enero de 2020 DHL siguiera siendo subcontrata de Mercedes.

- El convenio de ámbito superior pasa a ser el de Transporte de Mercancías (en vez del Metal), que recoge el derecho a la subrogación tanto para dentro como para fuera del centro de trabajo. (Ésta es una de las principales razones por las que ELA ha firmado el provincial).

- Inclusión de los contratos de ETT en la fórmula de contratos indefinidos, que garantiza que semestralmente se revise la contratación indefinida, garantizando el 86% de la plantilla con contrato indefinido.

- Mejoras en licencias y conciliación.



## • Joxean Artze, langileekin konpromitiutako artista

Urtarrilaren 12an Joxean Artze artista hil zen, euskal kulturaren ezinbesteko erreferentea. ELAK bere dolumina bidali nahi dizkie Artzeren senide eta ingurukoei. Eta, bide batez, gure sindikatuak azpimarratu eta eskertu nahi du bere bizitza osoan zehar euskal langileekin izan zuen egiazko konpromisoa. Artzek urte luzez ELAekin kolaboratu egin zuen. 70. hamarkadan, besteak beste, sindikatuaren hirugarren kongresuaren irudia landu zuen, Eibarko Astelena frontoian ospatu zena (1976). Agur eta ohore, Joxean.



## • Contra la apertura de BM RAPID en domingos y festivos

La cadena de supermercados BM abrió el 21 de enero un centro de BM RAPID en la estación de autobuses de Donostia. Este establecimiento tiene intención de abrir todos los domingos y festivos del año. Por ese motivo ese mismo día ELA, junto a LAB y CCOO, organizó una concentración ante BM RAPID para seguir reclamando la no apertura en domingos y festivos. Mirari Irure, secretaria general de ELA-Zerbitzuak, denuncia que la apertura en domingos y festivos perjudica al pequeño comercio, no crea más empleo y dificulta la conciliación de las personas trabajadoras. "Los domingos y festivos son para descansar, para estar con familiares y amigos/as. Abrir siete días a la semana tiene consecuencias nefastas, no solo desde el punto de vista laboral, sino también desde una perspectiva social".



## UGT, CCOO Y CEN niegan a las y los trabajadores navarros el derecho a negociar sus condiciones laborales en Navarra

# "QUEREMOS NEGOCIAR EN NAVARRA"



para otorgar prioridad aplicativa a los convenios sectoriales navarros frente a los suscritos en Madrid.

"ELA y LAB trasladamos a lo largo del año 2017 una propuesta a UGT, CCOO y CEN para la firma de un acuerdo interprofesional para otorgar prioridad aplicativa a los convenios sectoriales navarros frente a los suscritos en Madrid. El objetivo era garantizar que sean los trabajadores y trabajadoras navarros las que negocien sus condiciones de trabajo sin injerencias desde Madrid. En ese sentido, hay que recordar en enero de 2017, ELA, LAB, UGT, CCOO y Confebask firmaron en la CAPV un acuerdo con las mismas características. Sin embargo, en Navarra UGT, CCOO y CEN han rechazado la propuesta realizada".

Pascual denuncia la decisión de UGT, CCOO y CEN. "Están negando a los trabajadores y trabajadoras navarros el derecho a negociar sus condiciones de trabajo, dejando la puerta abierta a la estatalización de la negociación colectiva. Desde ELA nos reafirmamos en la defensa de un modelo de negociación colectiva que proporcione a la clase trabajadora navarra el derecho a decidir sus condiciones de trabajo".

En opinión de este responsable de ELA la estatalización de la negociación colectiva está suponiendo el empeoramiento de las condiciones laborales de miles de trabajadores y trabajadoras navarros.

"En el año 2011 el Gobierno de Zapatero aprobó una reforma laboral en la que abrió la posibilidad de que los convenios estatales pudiesen reservarse en exclusiva determinadas materias de negociación, invalidando (total o parcialmente) los convenios provinciales de sector. Esta reforma laboral está siendo utilizada por UGT, CCOO y la Patronal para imponer desde Madrid convenios estatales (construcción, hostelería, metal, restauración colectiva...). Queremos negociar en Navarra, y lo vamos a conseguir".

Representantes de ELA y LAB realizaron el viernes 26 de enero una comparecencia pública para denunciar que tanto los sindicatos UGT y CCOO como la patronal CEN han rechazado la propuesta para evitar que los convenios estatales anulen los convenios sectoriales navarros. Imanol Pascual, coordinador de ELA en Navarra, destaca que ELA y LAB trasladaron a lo largo del año 2017 una propuesta a UGT, CCOO y CEN para la firma de un acuerdo interprofesional

UGT, CCOO Y PATRONAL imponen convenios desde Madrid para que trabajemos más y cobremos menos

**HEMEN, GEUK ERABAKI**

NUESTRAS DECISIONES, AQUÍ DEFENDAMOS EL DERECHO A NEGOCIAR EN NAVARRA





## LABURREAN / BREVES

### ● Acuerdo en el servicio de jardinería del aeropuerto de Loiu

ELA ha firmado un acuerdo en el servicio de jardinería del aeropuerto de Loiu que supone una mejora considerable en las condiciones laborales y de vida de la plantilla. El acuerdo tiene una vigencia de tres años (2017-2019), con una ultraactividad indefinida. El nuevo convenio, además de recoger subidas salariales ligadas al IPC y un día más de vacaciones, permite que se elimine la flexibilidad y mejora considerablemente los complementos por Incapacidad Temporal.

### ● ELA firma el nuevo convenio de limpieza viaria del ayuntamiento de Plentzia

ELA firmó la semana pasada el convenio colectivo para las y los trabajadores de la limpieza viaria del Ayuntamiento de Plentzia. ELA valora positivamente este acuerdo por el que se traslada el convenio íntegro de Cespa centros, pero en con cláusula de blindaje frente a inaplicación.



### ● Paros en el servicio de Ayuda a Domicilio de Bizkaia

ELA, LAB, UGT y USO convocaron el 25 de enero una concentración ante el Ayuntamiento de Bilbao para reivindicar un cambio radical en la gestión del servicio y en la defensa de las condiciones de trabajo en el Servicio de Ayuda a Domicilio de Bizkaia. Estamos ante un sector feminizado que lleva sin renovar su convenio desde el año 2012. La situación precaria que vive el sector se ve acentuada en la pérdida de horas de servicio, incremento de las jornadas a tiempo parcial, cargas de trabajo así como en las subastas en que se han convertido las diferentes licitaciones de los servicios en los diferentes municipios.

ELA denuncia que cuando las empresas del sector se presentan a una licitación del servicio priorizan abaratar los costes en detrimento de dotar al servicio de la calidad asistencial que requiere. Es imprescindible que Ayuntamientos y patronales den un cambio radical en sus políticas de gestión y que se escuchen las reivindicaciones que el conjunto de trabajadoras del sector vienen denunciando y que ha llevado a la convocatoria de tres jornadas de paros.

### ● ELAko Kazetarien Elkarte Garako kazetarien kriminalizazioaren aurka

Urtarrilaren 24an Iñaki Soto eta Iñaki Iriondo kazetarien zein Jone Goirizelaia abokatuaren kontrako epaiketa egin zen Bilbon. ELAko Kazetarien Elkartearen iritziz, guztiz neurrigabea da Ugarteko izeneko ertzainak Gara egunkariko eta Naiz webguneko zein Cabacas familiaren abokatuaren aurka jarri duen demanda. Sindikatuak lehenik bere elkartasun osoa eta babesa adierazi nahi dizkie Cabacasen senideei eta Gara zein Naizeko lankideei. ELAk salatu nahi du kriminalizatu eta baldintzatu egin nahi dela demanda jaso duten kazetarien ikerketa lana. Informazio eskubidearen aurkako eraso dugu hau, hots, gizarte demokratiko batean funtsezkoa den eskubide baten aurkako jarrera.

### ● Eusko Jaurlaritzak Itzarriko murrizketak bertan behera utzi gabe jarraitzen du

Eusko Jaurlaritzak Itzarri pentsio planaren ekarpenak egiten hasi zen urtarrilaren 23an langile publikoentzat. Gogoratu beharra dago Eusko Jaurlaritzak 2012an erabaki zuela Herri-Administrazioko langileen Lan Hitzarmenari dagozkion ekarpenak ez egitea, eta ordutik hona ez duela euro bat ere jarri. Denbora honetan aitzakia gisan esan du Estatuko legeak galazazi egiten zituela ekarpen horiek. Iragan asteko erabakiak agerian utzi du hura aitzakia besterik ez zela, legea aldatu gabe eta alde bakarreko erabakiz ekarpena egitea ebatzi baitu, modu partzialean bada ere.

ELAK behin eta berriz esan du Itzarriko ekarpenik ez egitea ez zela zuzena. Itzarriko Gobernu Batzordean eta Batzar Nagusian salatzeaz gainera, sindikatuak Jaurlaritzari berari galdegin izan dio ekarpena egiteko, eta auzitara ere jo du hori lortu nahian. Orain, bost urte igaro direnean, Gobernu berriz ere ekarpena egiten hasia oso adierazgarria da: urte hauetan langileen dirua beste xede batzuetarako erabili du, bere lehentasun politikoetarako, hain zuzen ere.

### ● Gipuzkoako Aldundiak ez du subrogazio eskubidea bermatzen errepideetako langileentzat

Gipuzkoako Foru Aldundiak, Bidegi Foru Sozietatearen bitartez, AP-1 eta AP-8 autopistak eta GI-20 eta GI-632 errepideak kudeatu, zaindu eta mantentzeko baldintzen plegua argitaratu du. Bertan, subrogazio eskubidea ez da bermatzen, hau da, gaur egun lan hauek betetzen dituzten langileek lanean jarraitu eta beraien lan baldintzak mantenduko dituztenaren bermea falta da.

Gauzak honela, Foru Aldundiak Gipuzkoako Batzar Nagusiak subrogazioari buruz agindutakoari muzin egiten dio; bere barne arauetan ezarritakoa ere ez du betetzen. Bertan, araututako subrogazioa klausula administratiboetan espreski eta hitzez hitz jasoko dela ezartzen da. Hau guztia nahikoa ez balitz, Foru Aldundiak langileen bigarren zerrenda bat argitaratu du; bertan gaur egun Bidelan enpresaren bitartez lan hauek betetzen dituzten hainbat langile desagerrarazi ditu. ELAk Foru Aldundiak berehala plegua aldatu eta bide batez gaur egun AP-1, AP-8, GI-20 eta GI-632 errepideetan kudeatze, zaintza eta mantentze lanak betetzen dituzten langileak bertan izatea exijitzen du.

### ● Osakidetzako mahai sektorialean ez da ezer negoziatzen

“Iruzurra”. Hala deskribatzen du ELAk Osakidetzan duen arduradun Esther Saavedrak urtarrilaren 16an egin zen Mahai Sektorialaren bilera. “Osakidetzak, negoziazio itxura eman nahi dio Mahaiari, baina bertan ez da ezer negoziatzen. Eta hori guztia gertatzen da SATSE, SME eta UGTren babesarekin. Bere jarrerarekin espedientea bete nahi du soilik, ez dauka benetako negoziazio bat gauzatzeko borondatearik. Negoziazio faltsu baten antzeppen batean, SATSEK, SMEK eta UGTK, 2016-2017 EPEaren inguruko Akordio bat sinatu dute. Bertan, lanpostuen aukeraketarako, esleipenerako eta prozeduraren garapenerako irizpideak ezartzen dira. Akordiorako testua bileran bertan helarazi ziguten eta bere edukia ez da negoziatu Mahaian. Hori horrela izanda ere, sindikatu horiek sinatu egin zuten”.

ELAko arduradun honen iritziz Enplegu Publikorako Eskaintza horrek ez du behin-behinekotasunaren arazo larria konpontzen. “EPEaren ostean ere behin-behinekotasun tasa %37,8koa izango da. Ezinbestekoa da behin-behinekotasunaren enplegua kontsolidatzeko prozedura bat martxan jartzea, baita plantillak gaztetzeko prozedura bat ere. Bada ordua funtsezko gaiak jorratuko dituen negoziazio prozesu bat irekitzeko: plantillaren dimentsioa eta lan kargak; murrizketen errebertsioa eta eros ahalmenaren berreskurapena; eta arreta kalitate”.



### ● #ArgentinaNoCaminaSola

La clase trabajadora argentina está sufriendo un ataque terrible a los derechos laborales y sociales conquistados a base de lucha durante años. En este contexto, ELA quiere sumarse a la campaña internacional que con el hastag #ArgentinaNoCaminaSola quiere mostrar su solidaridad a las y los trabajadores de ese país. Estos últimos meses se han incrementado los paros, manifestaciones o jornadas de lucha para denunciar los ataques a los derechos laborales y exigir mejoras en las condiciones laborales y de vida.

Una de esas jornadas de movilización fue la organizada el 4 de enero por la CTA Autónoma y la Asociación de Trabajadores del Estado en defensa del sector público. Tras el paro, algunas trabajadoras que habían sido despedidas por demandar mejoras ante la extrema precarización de sus condiciones laborales en el sector sanitario fueron readmitidas. En Euskal Herria y en Argentina, luchar merece la pena.



### ● Georgiako GTUC-en bisita

ELAk Georgiako GTUC (Georgian Trade Unions Confederation) konfederazioaren bisita izan berri du. Hainbat egunez ELAko eta GTUCeko ordezkariak ditugun esperientzien eta erronkak trukatu ahal izan zituzten, bi sindikatuen arteko alde biko lankidetzaz indartuz. Bisita oso baliotsua izan zen elkarrekin ditugun erronkei aurre egiteko ere. Izan ere, GTUCeko presidente Irakli Petriashvili ELA kide den Sindikatuen Nazioarteko Konfederazioko PERCe (Pan-European Regional Council) presidentea ere bada.

### ● Huelga en Oficinas y Despachos de Bizkaia

El 1 de febrero los 5.000 trabajadores de que trabajan en el sector de Oficinas y Despachos de Bizkaia están llamados a una jornada de huelga. El objetivo es denunciar la falta de voluntad negociadora de la patronal CEBEK y lograr un acuerdo que mejore las condiciones laborales.

### ● Zehaztasuna falta da Nafarroako Hezkuntza Departamentuak proposatutako neurrietan

Urtarrilaren 26an Nafarroako hezkuntza publikoaren mahai sektorialaren bilera egin zen. ELAko ordezkari Ainhoa Fernandezek azpimarratzen duenez, lan itunean nabarmentzeko puntu positiboak ikusi arren, neurri gehienetan zehaztasuna, kalendarizazioa eta diru partidak falta dira. “Asmo onak konpromiso serio eta baliabide hornitze egoki bati lotuta joatea ezinbestekoa da, eta hau ez dugu ikusi Lan itunaren azken proposamenean”.

# EZ, JAUNA? BAI, ANDREA!



«Langileengan erortzen da zama», esaten dute. Ez, jauna: gezurra da». Esaldi honekin abiatzen da Gipuzkoako Ogasun buruari Sozietateen gaineko zergaren jaitzieraren harira, *Berria* egunkarian egindako elkarrizketa. Maskulinoan "ez, jauna" dioen Larrañagari "Bai, andrea!" erantzun beharrean nago, zergen zama langileek jasaten dutelako. 2016 urteko datuei erreparatzen badiogu, emaitza eskandaluzkoa: zuzeneko zergen bitartez langile klaseak %35,5are ekarpena egiten du, kapital errentek bilketa guztiaren %11 besterik ez. Zuzeneko zergei erreparatzen badiogu, lan errentek diru bilketan egiten duten ekarpena kapital errentek egiten duenaren hirukoitza da.

Elkarrizketa irakurri ahala, deseroso bezain dibertitua sentitu naiz. "Hemen ez daude Google eta horretakoak; izenez eta aurpegiz ezagutzen ditugu enpre-

sak eta enpresariak: herrikoak dira". Hemengoak badira, motibo gehiago bertako jende horren iruzur fiskala gertutik jarraitzeko. Ignacio Zubiri EHUko katedradunak EAEko iruzur fiskala urtean 3.725 milioi eurotik gorakoa dela ebatzi du *Ekonomia ezkutua eta iruzur fiskala EAEn* izeneko txostenean. Diru bilketari dagokionean ardura diguna ez da enpresariak hemengoak diren ala ez. Axola diguna da ia enpresa horiek aberastasunaren zein zati partekatzen duten gizartearekin. Honetan ere, emaitza eskandaluzkoa da: errealitateak erakusten diguna da enpresen ia %80ak ez dutela zergarik ordaintzen: 2013ko datuen arabera, aitortzen %55,2 negatiboak zirelako (hau da, galarak deklaritzen zituzten) eta sozietateen %23ak 6.000 euro baino mozkin txikiagoak aitortzean, ez ziren zergak ordaintzeko gutxienekora iristen.

Larrañagak Europako Batasunari ere erreferentzia egiten dio eta bere hitzetan, "Europako batezbestekoan gaude pisuari dagokionez. Bilketa osoaren %6 da sozietate zerga". Europako Batasunarekin konparatzea ariketa egokia izan daiteke, baina honi testuingurua falta zaio. Alderatzeko horretan, ezinbestekoa da herrialde bakoitzaren tamaina kontuan hartzea. Hau da, sozietate zergaren pisuak alderatu behar ditugu baina herrialdeen BPG aintzat hartuz. Horrek, bestelako datuak jaurtitzeko: Europan Sozietate Zergaren pisua BPGaren %2,5 baldin bada (Eurostat), EAEn %1,5 da, askoz gutxiago beraz.

Funtsean, Larrañagaren hitzek ezkutatu nahi dute EAEn Europako Batasunean baino presio fiskal nabar-

men baxuagoa dagoela. Presio fiskalaren kontzeptuak harremanetan jartzen du lurralde batean sortzen den aberastasun maila lurralde horretako diru-bilketarekin. 2015 urtean EAEko presio fiskala BPGaren %31,4 zela estimatzen da, maila europarra baino 7,3 puntu beherago. Azken batean EB-28rekiko distantzia horrek bistaratu egiten du, EAEn gure aberastasun mailari dagokiona baino gutxiago biltzen dugula zerga bidez, urtero 5.000 milioi euro gutxiago alegia.

5.000 milioi euro urteko EBko batez-bestekotik eta ongizate mailatik urruntzen gaituztenak. Eta ongizate mailaz ari garela, ederto dago Larrañagak Gini indizea aipatzea elkarrizketan. Bere aipamenak bidea irekitzen baitu gogorarazteko Gini indizeak herrialde baten barruko errenta desberdintasunak neurtzen dituela. Iruditzen zait, sozietateen zergaren murrizketa baten testuinguruan Gini indizea ahora ekartzea zuzeneko dela. Izan ere, errenta desberdintasunak murriztu ahal izateko gastu soziala indartu beharra dago, hezkuntza, osasuna eta DSBE bezalako prestazioak direlako errenta desberdintasunean eragin nabarmena duten politikak. Esan diezagutela, sozietateen zergaren murrizketarekin eta EAEko aurrekontuetarako onartutako gastu-arauarekin, zein aukera geratzen den desberdintasunak murrizteko. Horretarako tartarik ez da gertatzen murrizketak aurrekontuetan eta zerga-bilketan aplikatzen direnean. Ez jauna.

Aiala Elorrieta,  
Manu Robles-Arangiz Fundazioa

**La propuesta del Gobierno Vasco en la mesa sectorial de enseñanza celebrada el 26 de enero apenas trae mejoras y no sirve para responder a las necesidades del sector**

## "SEGUIMOS CON LAS MOVILIZACIONES PREVISTAS"



El viernes 26 de enero se celebró en Gasteiz una nueva reunión de la mesa

sectorial de enseñanza. Una reunión de la que Miren Zubizarreta, responsable de ELA-Hezkuntza, hace una lectura negativa. "El Gobierno Vasco no respondió a las propuestas de la parte sindical. En definitiva, no vimos un cambio sustancial en su actitud".

Ante esta situación Zubizarreta considera que no queda otra opción que continuar con el calendario de movilizaciones previstas. "Los contenidos fueron absolutamente insuficientes para responder a las necesidades que tiene la educación pública. Con esos contenidos no se solucionan ni la alar-

mante temporalidad, ni se estabilizan las plantillas, ni se soluciona el problema de las sustituciones, seguirá habiendo cargas de trabajo inadmisibles, no se recupera el poder adquisitivo perdido..."

"En definitiva, nada cambia. Por lo tanto, no vemos otra opción que continuar con el calendario de movilizaciones que presentamos recientemente. Solo movilizándonos conseguiremos mejorar tanto las condiciones laborales del personal público como los graves problemas que sufre un sector tan importante como la enseñanza".

Por último, Zubizarreta califica de "hipócrita" el anuncio del PNV de abandono del Pacto Educativo Estatal. "ELA comparte la lectura del PNV y su decisión de no participar en ningún pacto en tanto no se respeten nuestras competencias íntegramente. Sin embargo, resulta llamativo que el PNV haya manifestado esta posición cuando ha venido respaldando casi todas las medidas centralizadoras o estatalizadoras adoptadas por la administración española, o apenas se ha enfrentado a ellas".

**www.ela.eus / @ELAsindikatu / ELA-Facebook**

**ELA**  **astekaria**  
EUSKAL SINDIKATUA

Barrainkua 13, Bilbao  
Tel. 94 403 77 00  
Fax 94 403 77 66  
Dep. legal BI-199-00

**www.ela.eus**

Franqueo concertado  
nº 08/207