

LABen ekarpena

ALDAKETA SOZIAL ETA POLITIKOARI

Proposamen zehatza lantzen

2023ko iraila



www.lab.eus

AURKIBIDEA

| | |
|--|----|
| 0. Sarrera | 5 |
| 1. Agenda sozioraberala | 6 |
| 1.1. Lehentasunak | 6 |
| 1.2. Lantzeko bestelako gaiak | 7 |
| 2. Proposamen teknikoak | 8 |
| 2.1. Bertoko negozioak kolektiboa babestu/ahalbidetu | 8 |
| 2.2. Gizarte Segurantzza | 14 |

0. Sarrera

Estatuan ematen ari den testuinguru eta aritmetika parlamentario zehatza baliatuta, asko dira egunotan eragile politiko anitzen partetik mahai gainean jartzen ari diren afera soziopolitikoak. Horrela, LAB sindikatuan uste dugu ezinbestekoa dela hainbat auzi soziolaboral ere ekuazioan txertatzea eta, hain zuzen, horretara dator orain esku artean dugun proposamena.

Gai zehatzak aztertzeraz pasa aurretik, ongi zehaztu beharreko premisa da honakoa: helburua ezin da mugatu Estatu maila dagoen lan harreman eta babes sozialerako eredu aldatzea, Hego Euskal Herrian eredu propioa garatzea izan behar du xede. Jakina denez, eta LAB sindikatuaren ibilbide oparoak berresten duenez, aspaldi hasiak gara bide hori egiten, nagusiki Euskal Herrian helburu hori erdiesteko beharrezkoak diren baldintzak sortzen. Ezinbestekoa da, ordea, xedea eskuratzeko egun Espainiako estatuak dituen hainbat oztopo eta galga ezabatzea. Hala ere, ez da nahikoa baieztapen orokorretan geratzea, uneak eskatzen du proposamen zehatzak egitea.

Ondorioz, proposatzera gatozen agenda soziolaboralean, lantzeko ezinbestekotzat ditugun materietan planteamendu juridiko-tekniko zehatzak ezagutaraziko ditugu. Edonola, orain esku artean dugun proposamenak dimentsio eta konplexutasun desberdineko gaiak jasotzen ditu, batzuk babes zabala lortu dute Hego Euskal Herrian eta beste batzuk ibilbide mugatuagoa izan dute. Halere, gai guztien ikuspegi osoa izatea garrantzitsua dela deritzogu, horrek ematen baitio koherentzia Lan Harremanetarako eta Babes Sozialerako Euskal esparrua eraikitzeko gure ekinbide politikoari.

Hortaz, dokumentu honetan bi atal bereiziko ditugu: batetik, LAB sindikatuak proposatzen duen agenda soziolaboral osatua, eta bestetik, bertan azpimarraturiko lehen lau gaiak lantzeko LAB sindikatuaren proposamen juridiko-tekniko zehatza.

1. Agenda soziolaborala

1.1. Lehentasunak

Jarraian jasoko dugu gai hauen inguruko proposamen zehatza:

| | |
|---|--|
| Bertako negoziazio kolektiboa babestu/ahalbidetu | <ul style="list-style-type: none">- Lan harremanen estatalizazioa bertan behera utzi. Hego Euskal Herriko hitzarmenen lehentasuna Estatuko gainetik.- Etxeko langileak, riderrak: negoziazio kolektiboa arautzeko markoa, hitzarmen autonomikoak ahalbidetuz.- Funtzio Publikoan negoziazio kolektiboari jarritako mugak kendu. Euskal instituzioetan lan-baldintzak arautzeko ahalmena (ber)eskuratu. |
| Gizarte Segurantza | <ul style="list-style-type: none">- Gizarte Segurantzaren kudeaketaren eskumena EAEn (eta Nafarroaren) esku (EAEko Estatutuan aurreikusia dago). |

1.2. Lantzeko bestelako gaiak

| | |
|--|---|
| Lan harremanen demokratizazioa | <p>-Erkidego autonomo batean %15etik gorako ordezkariak duten sindikatuen aitortza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondare sindikalaren kudeaketa + Hego Euskal Herriko egin • Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) |
| Enplegu arloko eskumenak | <p><u>Arauketa eta kudeaketa</u></p> <p>-Gutxieneko soldata finkatzeko eskumena EAE eta Nafarroako Gobernuaren esku.</p> <p>-Lan Osasuna: Estatu mailako prebentzioarako Fundazioaren eskumen guztiak Osalan eta NOPLOren esku.</p> <p>-Lan ikuskaritzaren eskumena Nafarroaren esku.</p> <p><u>Politika "aktiboak"</u></p> <p>-Prestakuntza: EAEn "Hobetuz" akordio interprofesionala berreskuratu, Estatuko finantzazioa bideratuz.</p> <p>-Aukera Berdintasuna kontratazioan. Europako Zuzentaraua garatzeko aukera EAE eta Nafarroaren esku.</p> <p><u>Politika "pasiboak"</u></p> <p>-Langabezia sariaren kudeaketa eta arauketa EAE eta Nafarroaren esku.</p> |
| Pentsioak | -EAE eta Nafarroan pentsio sistema publiko osagarri bat sortzeko aukera ahalbidetu (egungo legediarekin posible da, helegiterik jarriko ez dela bermatu beharko litzateke) |
| Zerbitzu publikoak | <p>-Zerbitzu publikoen garapenari 2008 ostean jarritako mugak kendu, besteak beste, gauzatu %5eko soldata jaitsiera irauli.</p> <p>-Funtzio Publikoa arautzeko eskumena EAEn esku (Nafarroak badu).</p> |
| Lan baldintza duinak, bertan adostuak | <p>- Bertoko hitzarmenen lehentasuna Estatuko gaineratik.</p> <p>-Etxeko langileak, riderrak: negoziazio kolektiboa arautzeko markoa, hitzarmen autonomikoak ahalbidetuz.</p> <p>-Lan ikuskaritzaren eskumena Nafarroaren esku.</p> <p>-Gutxieneko soldata finkatzeko eskumena EAE eta Nafarroako Gobernuaren esku.</p> |
| Trantsizio energetikoa | <p>-Energia, ura eta elikadura politika burujabeak garatzeko eskumenak.</p> <p>-Lurralde lurralde Bidezko Trantsizioarako Batzordeak sortzeko aukera, eskumen betearazleekin.</p> |
| Zerga politika | -BEZaren kudeaketa. |

2. Proposamen teknikoak

Aipatu bezala, egungo egoerak, baieztapen orokor eta anbiguoetatik harago, proposamen zehatzak egitea eskatzen duela uste dugu; ondorioz, gure ustetan lehentasunezkoak diren gaietan planteamendu zehatza luzatzera gatoz ondorengo lerroetan, gai bakoitza sakonduz.

2.1. Bertako negoziazio kolektiboa babestu/ahabidetu

- Lan harremanen estatalizazioa bertan behera utzi.

Hego Euskal Herriko hitzarmenen lehentasuna Estatuko gainetik.

LAB sindikatuak publikoki azaldu duen bezala, 2012ko lan-erreforma eta estatalizazioa eragin zuen 2010eko erreforma, biak derogatzearen aldekoa da, hain zuzen, negoziazio kolektiboaren zentralizazioarekin amaitu eta langileengandik gertuenekoak diren negoziazio esparruen lehentasuna berreskuratzeko. Hortaz, uste dugu ezinbestekoa dela probintzia eta autonomia erkidego mailako hitzarmenen lehentasuna berreskuratu eta estatu mailako hitzarmenei ahabidetzen zaien beto eskubidea (beheragoko negoziazio esparruak irekitzeko debekua ezartzeko duten aukera) ezabatzea.

Gure proposamenaren zutabeak ondorengoak dira:

- Estatuko egitura-hitzarmen kolektiboak baino eremu txikiagoetan negoziazioa debekatzeko aukera kentzea.

Illo horretatik, gaur egun, eremu funtzional horretako negoziazio kolektiboaren artikulazioa jasotzen duten Estatuko hitzarmen askok berriaz debekutzen dute beheragoko gisa izendatutako eremu berriak sortu eta horietan negoziatzea.

Jurisprudentziak ezarri du (Auzitegi Gorenaren 332/2019 epaia, apirilaren 25ekoa, beste batzuetan LAB sindikatuak igotakoa) *prior in tempore* printzipioa beteko dela, betiere esparru desberdinetako hitzarmenen arteko konkurrentziarik ezaren arauari lotuta. Hori dela eta, proposatzen dugu debeku hori ezinezkoa izatea goragoko mailan, eta eremu geografiko txikiagoko hitzarmenekin konkurrentea izatea, 2010. eta 2012. urteetan egindako erreformen aurreko egitura berreskuratuz.

- Egitura-akordioen arteko hierarkia ezartzea.

Langile Estatutuaren 83.2 artikuluan araututako lanbide arteko akordioei dagokienez, izaera autonomikoa dutenen lehentasuna (egitura eta gaia) estatu mailakoen eta hitzarmen kolektiboen gainetik blindatzea, edozein eremutakoak direla ere.

Esparru arautzaileak zalantzak sortzen ditu tresna batzuen eta besteen arteko harremana antolatzeko moduari buruz, eta segurtasun juridikorik eza sortzen du 2017ko otsailaren 16ko Lanbide Arteko Euskal

Akordioaren aplikagarritasunari, arau-hierarkiari eta negoziazio-unitate berriak sortzeari dagokienez (horren adibide dugu, esaterako, EAEn kolektibitateen esparruan dugun ibilbide juridikoa, egun hainbat prozesu Auzitegi Gorenean baitaude gai berarekin). Gaur egun estatu mailan ezartzen diren beto horien ondorioz Hego Euskal Herriko langileriaren eta enpresen gehiengoaren borondatea urratzen ari da negoziazio kolektiboaren arloan.

- Enpresako hitzarmen kolektiboek hainbat materiatan sektorialekiko duten lehentasuna bertan behera uztea.

Hain zuzen, enpresa-hitzarmenek hainbat materiatan erabateko lehentasuna izatea sektore mailako hitzarmenekiko, hitzarmenak ez aplikatzeko bide da; eta ondorioz, horrek alde sozialaren negoziazio gaitasuna mugatzen du, sektore mailako esparruak aktibatzea zailduz, enpresen esku-sartzearen mesedetan.

Horregatik, uste dugu enpresako hitzarmen kolektiboak hobekuntzarako tresna izan behar duela, eta ez lan-baldintzak okertzeko, eta hala proposatzen dugu.

Azaldu berri ditugun zutabe horien baitan, Langile Estatutuaren (2/2015 Errege Dekretu Legegilea) artikulatu berri baten proposamen juridiko-tekniko zehatza luzatuko dugu jarraian:

PROPOSAMEN TEKNIKO ESPEZIFIKOA:

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. *(no se modifica)*
2. *Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o, de forma preferente para su ámbito, de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.*

Asimismo, dispondrán de la facultad anterior en las comunidades autónomas las organizaciones sindicales que alcancen el 15% de la representación y asociaciones empresariales que alcancen el 15% de las empresas o personas trabajadoras.

3. *(no se modifica)*

Artículo 84. Concurrencia.

1. *Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en los apartados siguientes.*

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, o de centro de trabajo, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, no podrá implicar rebajas en las condiciones de empleo y de trabajo disfrutadas en los convenios sectoriales de aplicación, siendo derechos reconocidos en convenio sectorial norma mínima, irrenunciables y, por tanto, indisponibles por convenios de ámbito inferior.

El convenio colectivo de empresa o centro de trabajo, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La jornada de trabajo.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las y los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

En aquellas materias no reguladas en el convenio colectivo de empresa o centro de trabajo se aplicará directamente el convenio sectorial vigente de ámbito inmediatamente superior.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. En todo caso, y sin perjuicio de la reserva de materias dispuesta en el apartado 4 de este artículo, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, dentro de una comunidad autónoma, y en un ámbito convencional superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo acuerdo en contrario de ámbito autonómico de los contemplados en el artículo 83.2, podrán considerarse materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Los acuerdos estatales, interprofesionales, no podrán ampliar esta lista de materias reservadas de forma potestativa a la unidad de negociación estatal, pero sí podrán excluirla o reducirla.

- Etxeko langileak, riderrak: negoziazio kolektiboa arautzeko markoa, hitzarmen autonomikoak ahalbidetuz.

LAB sindikatuak 2022ko maiatzean aurkeztu zuen Lan Harremanen Kontseiluan (LHK) etxeko langileen EAE mailako negoziazio esparrua irekitzeko idazkia. Lehen bilera 2022ko ekainaren 9an gauzatu zen, eta bertan EAEko ordekaritza handieneko patronala, CONFEBASK, ukatu egin zen mahaia osatzera.

Ezezkoaren aurrean LAB sindikatuak auzitara eraman zuen gaia eta 2022ko urriaren 27an eman zuen epaia Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak. Bertan, ondorengo jasotzen da sindikatuaren asmoa atzera botatzeko:

“SENTENCIA N.o: 002190/2022

(...)

Y es bien cierto que esta Sala puede compartir el derecho de libertad sindical en su constatación positiva de negociación colectiva, merced al parámetro constitucional, pues la LO de Libertad Sindical ampara que el desarrollo bajo las fuentes de la relación laboral ordinaria y/o especial (ET y RD 1600/11), proclama compatibilidades y peculiaridades de las relaciones laborales comunes y especiales, que entre otras materias deberán exigir el estudio en especial referencia a la negociación colectiva y los convenios colectivos.

*Es aquí donde la especificidad de esta relación laboral especial de servicios en el hogar familiar, bajo la conceptualización jurídica de supletoriedad en el sistema de fuentes y advenimiento de la negociación colectiva contemplada en el ET, aparenta, como parecen entender todas las partes, **una necesaria adaptación normativa y legal que contiene cierta orfandad** en nuestra constatación española y vasca, puesto **que carecemos de un desarrollo legal en el sentido amplio de adaptación normativa** del esquema de la negociación colectiva y de convenios colectivos al uso, para con el sector y servicio de las personas empleadas en el hogar familiar.*

*Es cierto que nos encontramos en un contexto y significación de evolución de ratificación por España del Convenio 189 de la OIT (recordar que el 9 de junio de 2022 se aprobó por el Congreso de los Diputados su ratificación), siendo que este Convenio nº 189 es de 2011 y ya hubo unas primeras reformas normativas en la L 27/2011 en materia de seguridad social y en el RD 1620/11 para la regulación laboral especial, superando la normativa de 1985, pero **que carece de cualquier otra regulación adecuada al caso**, más allá del propio reconocimiento que recoge la exposición de motivos del último RDL 16/22 de 6 de setiembre (BOE del 8 setiembre) para la mejora de condiciones de trabajo y de seguridad social para las personas trabajadoras al servicio del hogar, que nos recuerda que resulta imprescindible para incorporar al ordenamiento español lo establecido en el Convenio nº 189 de la OIT (trabajo decente para los trabajadores domésticos), y también la Recomendación no 201 de la misma OIT, que da satisfacción al compromiso de gobierno que aun teniendo un amplio consenso político, sindical, y social, exige para determinadas condiciones de trabajo el sometimiento a evaluación de tal ratificación del convenio con la exigencia de adaptación de la legislación española, que ciertamente ya se ha dado bajo el empujón de la STJUE de 24/02/22 en aspectos correspondientes a la extinción (desistimiento), y derecho al desempleo, entre otras.*

Queremos con ello manifestar que, sin perjuicio de aquella aprobación del convenio 189 de la OIT con la invitación a determinados estados miembros de la organización internacional a su ratificación, para finalmente garantizar a las personas que trabajan en el hogar familiar los mismos derechos laborales, y la misma protección social que el resto de personas trabajadoras.

Y aunque ya lo han ratificado 35 países miembros de la OIT, el convenio internacional no entraría en vigor sino a los 12 meses siguientes a su ratificación (art. 21.2).

Por ello aunque aceptemos la aplicación del derecho internacional (Convenio 189 OIT) y el dictado de sus art. 3.2, 7, 10.1, 12, y 18, que reproduce la demandante, echamos de menos su vigencia y aplicación directa, sin perjuicio de sus elementos interpretativos.

Con lo dicho, venimos a aceptar las expresiones voluntariosas de las contrapartes sobre **el carácter inacabado de nuestra exigencia normativa y la necesidad de su adaptación legal para con una aplicación directa que impida atajos interpretativos, o interpretaciones supletorias, y/o subsidiarias mediatizadas o adornadas de un uso alternativo del derecho, que no nos corresponde.**

Y es que efectivamente resulta harto dificultoso aplicar a este sector de trabajadores del hogar familiar las adaptaciones normativas y regulaciones que se corresponden con el derecho fundamental a la libertad sindical y negociación colectiva, no existiendo en la actualidad normativa de aplicación directa, y por supuesto ningún convenio colectivo de sector amparable, ya fuese estatal, autonómico, provincial u otros, que referencian las partes acontece por ejemplo en Francia, Italia, o Alemania (incluso Francia no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT). La conclusión no podrá ser otra sino la que menciona que a la negociación colectiva en este sector exigirá igualmente postular la figura contrapuesta en la representación empresarial, que determine el otro lado de la relación laboral bajo conformación de un empresario elemental, que si bien puede objetarse en otras circunstancias de relaciones laborales especiales (deportistas, artistas, discapacitados, abogados, representantes,...), se hace muy dificultoso en el sector de las personas trabajadoras del hogar familiar, que como bien hemos dicho y previsto fácticamente, carece de representatividad empresarial, incluso específicamente solo tendría la genérica sindical más representativa estatal o autonómica, en lo que concierne a la representación de los trabajadores.”

Finean, aipaturiko epaiak diosku lege-garapena beharrezkoa dela etxeko-langileen negoziazio esparrua irekitzeko. LAB sindikatuak ez du Auzitegiaren interpretazio eta epaia partekatzen, horregatik, Auzitegi Gorenaren epaiaren zain gaude gaur-gaurkoz.

Hala ere, ezin uka dezakegu lanaren esparruan geroz eta eremu berri gehiago ditugula, legislazio propioa eta berezitua behar dutenak, esparruaren ezaugarriek horrela eskatzen dutelako. Horren adibide dugu, esaterako, etxeko langileena, baita riderrena zein digitalizazioarekin sor daitezkeen beste askorena. Ondorioz, ezinbestekoa da ezikusiarrena egiteari utzi eta esparru hauetan guztietan negoziazio kolektiboa dagozkion eskubide eta berme guztiekin arautzea.

Aipaturikoaren harira, LAB sindikatutik egiten dugun proposamen zehatza da:

PROPOSAMEN TEKNIKO ESPEZIFIKOA:

Beharrezko lege-garapenak egitea, etxeko langileen eremutik hasita, eremu horietan guztietan negoziazio kolektiboa gaitzeko, langile horiei guztiei dagozkien berme eta eskubide guztiak errespetatuz.

**- Funtzio Publikoan negoziazio kolektiboari jarritako mugak kendu.
Euskal instituzioetan lan-baldintzak arautzeko ahalmena (ber)eskuratu.**

Funtzio Publikoan asko dira Madrildik inposaturik etortzen diren baldintzak, funtzionamenduari lotuak asko eta lan-baldintzei atxikiak beste hainbeste. Ondorioz, asko dira alor honetan eraldatu beharreko nondik norakoak. Hala ere, lehenetsune helduz, bi gai dira nagusiki formulatuko ditugunak: ordezkapen edo birjarpen tasak eta soldata-berrikuspenak.

Jakin dakigunez, estatuko aurrekontu orokorren legeak arautzen ditu urtero (onartzen direnean) biak hala biak, eta erabat baldintzatzen du hemen, Hego Euskal Herrian, gauzatu beharreko negoziazioa, ondoren estatu mailan eman daitezkeen bestelako ebazpenez harago. Ondorioz, estatalizazioaren aurpegiak gordinenetakoa erakusten digute bi gai horiek.

Horren aurrean, LAB sindikatutik jarrera ezin zuzenagoa dugu: Hego Euskal Herriko funtzio publikoko langileen negoziazio eskubidearen eta lan-baldintzen aldeko bidean, nahitaezkoa da estatu mailan ezartzen diren birjarpen-tasa eta soldata-berrikuspenen zenbateko topeak ezabatzea.

Gehiago esango dugu: birjarpen-tasa tarteko, ezinezkoa da egun administrazioak bizi duen behin-behinekotasuna iraultzea, izan ere, ordezkapen-tasak berak oztopatzen du, besteak beste. Ondorioz, nahitaezkoa da estatutik ezartzen den inposizio horrekin amaitu eta bestelako baldintza batzuk erdiesteko markoak sortzea.

Soldaten berrikuspenaren oinarri juridikoari helduz, 2023ko Estatuaren Aurrekontuen Legeak, bere 19 artikuluan, "Dos" eta "once" apartatuetan ondorengoa jasotzen da hurrenez hurren:

"Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo."

*"Once. Este artículo tiene **carácter básico** y se dicta al amparo de los artículos **149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución**. Además, el apartado tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP."*

Espainiar Konstituzioak, aldiz, hau jasotzen du:

"Artículo 149

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

...

13.ª Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica

...

3. Las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas, en virtud de sus respectivos Estatutos. La competencia sobre las materias que no se hayan asumido por los Estatutos de Autonomía corresponderá al Estado, cuyas normas prevalecerán, en caso de

conflicto, sobre las de las Comunidades Autónomas en todo lo que no esté atribuido a la exclusiva competencia de éstas. **El derecho estatal será, en todo caso, supletorio del derecho de las Comunidades Autónomas**".

"Artículo 156

1. Las Comunidades Autónomas gozarán de autonomía financiera para el desarrollo y ejecución de sus competencias con arreglo a los principios de coordinación con la Hacienda estatal y de solidaridad entre todos los españoles".

Beraz, ez dago inolako ezintasun legalik erkidego bakoitzak arautu dezan funtzio-publikoko soldata-berriskuspena.

Ondorioz, afera horien inguruan LAB sindikatutik luzatzen dugun proposamen tekniko zehatza ondorengoa da:

PROPOSAMEN TEKNIKO ESPEZIFIKOA:

Lehenik eta behin, birjarpen-tasa zein ordainsari-igoeraren tasaren ezarpena Estatuko aurrekontu orokorretako legetik kentzearen alde egiten dugu, baita Estatuko beste edozein xedapenetatik ere. Horrenbestez, beheragoko esparruetan negoziazioak gaituz, haietan aktibatutako negoziazio-prozesuen arabera betiere.

Subsidiarioki, gai horiek Estatuko legerian sartzea beharrezkotzat joko balitz, gai horiek berariaz ez arautzea proposatzen dugu, eta eremu txikiagoetako erregulazioetara eta horien negoziazio-prozesuetara esleitzea.

2.2. Gizarte Segurantzza

Gizarte Segurantzaren kudeaketaren eskumena EA Eren (eta Nafarroaren) esku (EAEko Estatutuan aurreikusia dago).

LAB sindikatutan Euskal Herriko Gizarte Segurantzza propio baten aldeko apustu garbia egingo dugu, horren baitan aurkeztu eta publiko egin genuen Euskal Herriko Gizarte Segurantzarako lege proposamena.

Hain zuzen, helburu horren bidean, egungo marko administratiboa aintzat hartuta, ezinbestekoa litzateke eskumen eskualdaketa edo transferentzia gauzatea, bai Euskal Autonomia Erkidegora eta baita Nafarroara ere.

Hori ez da soilik LAB sindikatuak bere egiten duen aldarrikapen bat. Izan ere, horrela dio Gernikako Estatutuak (3/1979 Lege Organikoa, abenduaren 18koa, EAEko Autonomia Estatutua):

Artículo 18.

1. *Corresponde al País Vasco el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado en materia de sanidad interior.*

2. *En materia de Seguridad Social corresponderá al País Vasco:*

- a) *El desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la misma.*
- b) *La gestión del régimen económico de la Seguridad Social.*
- 3. *Corresponderá también al País Vasco la ejecución de la legislación del Estado sobre productos farmacéuticos.*
- 4. *La Comunidad Autónoma podrá organizar y administrar a tales fines, y dentro de su territorio, todos los servicios relacionados con las materias antes expresadas y ejercerá la tutela de las instituciones, entidades y fundaciones en materia de Sanidad y de Seguridad Social, reservándose el Estado la alta inspección conducente: al cumplimiento de las funciones y competencias contenidas en este artículo.*
- 5. *Los poderes públicos vascos ajustarán el ejercicio de las competencias que asuman en materia de Sanidad y de Seguridad Social a criterios de participación democrática de todos los interesados, así como de los Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones empresariales en los términos que la Ley establezca.*

Ez dira berriak Gizarte Segurantzaren eskumen oso eta eskusiboa eskuratzea eskatzen duten ahotsak Hego Euskal Herrian, gehiago EAEn; legearen betearazpen hutsala baitakar, ez besterik. Nafarroan, EAEn bide bera jarraitu eta bertan ere eskualdaketa gauzatzea da proposatzen duguna zehazki.

PROPOSAMEN TEKNIKO ESPEZIFIKOA:

EAEn kasuan, Euskal Herriaren Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa osorik betetzea, Gizarte Segurantzaren kudeaketa osoa eskualdatuta.

Nafarroaren kasuan, transferentzia hori EAerekin adostutako baldintza eta berme berberekin adosteko behar diren legezko mekanismoak gaitzea.