

Aportación de LAB

# **AL CAMBIO SOCIAL Y POLÍTICO**

Trabajando la propuesta concreta

Septiembre de 2023



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)





## ÍNDICE

0. Introducción .....	5
1. Agenda sociolaboral .....	6
1.1. Prioridades .....	6
1.2. Otros temas a trabajar .....	7
2. Propuestas técnicas .....	8
2.1. Apoyar/posibilitar la negociación colectiva de aquí .....	8
2.2. Seguridad Social .....	14



## **0. INTRODUCCIÓN**

Aprovechando el contexto y la aritmética parlamentaria concreta existente en el Estado, son muchos los asuntos sociopolíticos que se están poniendo sobre la mesa estos días por parte de múltiples agentes políticos. Así, en el sindicato LAB consideramos que es imprescindible integrar en la ecuación cuestiones sociolaborales y, de hecho, a ello responde la propuesta que ahora nos ocupa.

Antes de pasar a analizar cuestiones concretas, la premisa a definir es que el objetivo no puede limitarse a cambiar el modelo de relación laboral y de protección social que existe a nivel estatal, sino que debe estar orientado a desarrollar un modelo propio en Hego Euskal Herria. Como es sabido, y como lo corrobora la fructífera trayectoria del sindicato LAB, hace tiempo empezamos a recorrer el camino, principalmente a crear en Euskal Herria las condiciones necesarias para alcanzar este objetivo. Sin embargo, es imprescindible eliminar algunos de los obstáculos y frenos que actualmente presenta el Estado español para alcanzar este objetivo. Sin embargo, no basta con quedarse en afirmaciones generales, el momento exige propuestas concretas.

En consecuencia, daremos a conocer planteamientos jurídico-técnicos concretos en aquellas materias que consideramos imprescindibles para trabajar en la agenda sociolaboral que venimos a proponer. En cualquier caso, la propuesta que ahora nos ocupa recoge temas de diferente dimensión y complejidad, algunos han obtenido un amplio respaldo en Hego Euskal Herria y otros han tenido un recorrido más limitado. Sin embargo, es importante tener una perspectiva completa de todos los temas, lo que da coherencia a nuestra acción política de construir un Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social.

Por tanto, en este documento vamos a distinguir dos apartados, por un lado, la completa agenda sociolaboral que propone el sindicato LAB y, por otro, la propuesta jurídico-técnica concreta del sindicato LAB para abordar las cuatro primeras cuestiones en ella subrayadas.

# 1. Agenda sociolaboral

## 1.1. Prioridades

A continuación, recogemos una propuesta concreta sobre estos temas:

<b>Apoyar/posibilitar la negociación colectiva de aquí</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dejar a un lado la estatalización de las relaciones laborales. Prioridad de los convenios de Hego Euskal Herria sobre los del Estado español.</li><li>- Trabajadoras de hogar, riders: marco regulador de la negociación colectiva, posibilitando los convenios autonómicos.</li><li>- Eliminar los límites a la negociación colectiva en la Función Pública. Conseguir (recuperar) la potestad de regular las condiciones de trabajo en las instituciones vascas.</li></ul>
<b>Seguridad Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Competencia de la gestión de la Seguridad Social en manos de la CAV (y de Nafarroa) (está prevista en el Estatuto de la CAV).</li></ul>

## 1.2. Otros temas a trabajar

<b>Democratización de relaciones laborales</b>	<p>- Reconocimiento de los sindicatos que tengan más de 15% de representación en una comunidad autónoma</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la gestión del patrimonio sindical + desde Hego Euskal Herria</li> <li>• OIT</li> </ul>
<b>Competencias del ámbito del empleo</b>	<p><u>Regulación y gestión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia de los Gobiernos de la CAV y Nafarroa para fijar el salario mínimo.</li> <li>- Salud Laboral: todas las competencias de la Fundación para la Prevención a nivel estatal corresponden a Osalan y al INSPL.</li> <li>- Competencia de la inspección de trabajo en Nafarroa.</li> </ul> <p><u>Políticas "activas"</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación: Recuperar el acuerdo interprofesional "Hobetuz" en la CAV, canalizando la financiación estatal.</li> <li>- Igualdad de Oportunidades en la contratación. Posibilidad de desarrollar la Directiva Europea en manos de la CAV y Nafarroa.</li> </ul> <p><u>Políticas "pasivas"</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión y regulación de la prestación por desempleo en manos de la CAV y Nafarroa.</li> </ul>
<b>Pensiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilitar la creación de un sistema público de pensiones complementario en la CAV y Nafarroa (con la legislación actual es posible, habría que garantizar que no se recurra).</li> </ul>
<b>Servicios públicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar los límites al desarrollo de los servicios públicos tras el año 2008, entre ellos, revertir la rebaja salarial del 5% ejecutada.</li> <li>- Competencia para regular la Función Pública en manos de la CAV (Nafarroa sí la tiene)</li> </ul>
<b>Condiciones laborales dignas, acordadas aquí</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prioridad de los convenios de aquí sobre los del Estado.</li> <li>- Empleadas de hogar, riders: marco regulador de la negociación colectiva, posibilitando los convenios autonómicos.</li> <li>- Competencia de la inspección de trabajo en manos de Nafarroa.</li> <li>- Competencia de los Gobiernos de la CAV y Nafarroa para fijar el salario mínimo</li> </ul>
<b>Transición energética</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencias para desarrollar políticas soberanas de energía, agua y alimentación.</li> <li>- Posibilidad de creación de Comités de Transición Justa a nivel territorial con competencias ejecutivas.</li> </ul>
<b>Política fiscal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión del IVA</li> </ul>

## **2.- Propuestas técnicas**

Como ya se ha mencionado, entendemos que la situación actual exige, más allá de afirmaciones generales y ambiguas, realizar propuestas concretas, por lo que, a continuación, presentamos un planteamiento concreto en las cuestiones que consideramos prioritarias, profundizando en cada una de éstas.

### **2.1. Apoyar/posibilitar la negociación colectiva de aquí**

**- Dejar a un lado la estatalización de las relaciones laborales.**

**Prioridad de los convenios de Hego Euskal Herria sobre los estatales.**

Tal y como ha señalado públicamente, LAB aboga por la derogación de la reforma laboral de 2012 y la de 2010, que dio lugar a la estatalización, para acabar con la centralización de la negociación colectiva y recuperar la prioridad de los ámbitos de negociación más cercanos a las y los trabajadores. Por tanto, consideramos imprescindible recuperar la primacía de los convenios provinciales y autonómicos y suprimir el derecho de veto que se permite a los convenios estatales (posibilidad que tienen de establecer la prohibición de abrir ámbitos de negociación inferiores).

Los pilares de nuestra propuesta son los siguientes:

- Eliminar la posibilidad de prohibir la negociación en ámbitos inferiores a los convenios colectivos estatales de estructura.

En este sentido, nos encontramos en la actualidad que muchos de los convenios estatales que recogen la articulación de la negociación colectiva de ese ámbito funcional, prohíben expresamente la negociación y apertura de nuevos ámbitos denominados como inferiores territorialmente.

La jurisprudencia ha establecido (sentencia del Tribunal Supremo 332/2019 de 25 de abril, elevado en otros por el sindicato LAB) que se atenderá al principio de *prior in tempore*, siempre ligado a la norma de no concurrencia entre distintos convenios de ámbito diverso. Es por ello, que proponemos la imposibilidad de dicha prohibición a nivel superior y la posible concurrencia con convenios de ámbito geográfico inferior, recuperando con ello la estructura anterior a las reformas efectuadas en los años 2010 y 2012.

- Establecer una jerarquía entre distintos acuerdos de estructura.

En relación con los Acuerdos Interprofesionales regulados en el art. 83.2 ET, blindar la preferencia de los de carácter autonómico (estructura y materia) sobre los de carácter estatal y sobre los Convenios Colectivos, sean del ámbito que sean.

El marco regulador genera dudas sobre cómo se articula la relación entre unos y otros instrumentos y genera inseguridad jurídica en cuanto a la potencialidades del Acuerdo Interprofesional Vasco de 16 de febrero de 2017, jerarquía normativa y creación de nuevas unidades de negociación, como por ejemplo en el sector de colectividades. Actualmente se está vulnerando la voluntad mayoritaria de plantillas y empresas de Hego Euskal Herria en materia de negociación colectiva, como consecuencia de esos vetos impuestos a nivel estatal.

- Anulación de la prioridad del Convenio Colectivo de empresa sobre el sectorial en algunas materias.

La facilitación de la concurrencia del convenio colectivo posterior de empresa con un convenio colectivo sectorial y la priorización del primero en las materias indicadas, supone una forma de descuelgue respecto del convenio sectorial, debilita la capacidad negociadora de la parte social, dificultando la activación de ámbitos sectoriales, en beneficio de la injerencia empresarial.

Por ello, entendemos que el Convenio Colectivo de empresa debe ser un instrumento de mejora y no de empeoramiento de las condiciones de trabajo, y así lo proponemos.

En base a los extremos que ahora expuestos, queremos hacer llegar una propuesta técnica del articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de los apartados referidos a la estructura de la negociación colectiva:

### **PROPUESTA TÉCNICA ESPECÍFICA:**

#### **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.

**- Trabajadoras del hogar, riders: Marco regulador de la negociación colectiva, posibilitando los convenios autonómicos.**

El sindicato LAB registró en mayo de 2022 en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) el escrito de apertura del marco de negociación de las empleadas de hogar a nivel de la CAV. En la primera reunión, celebrada el 9 de junio de 2022, la patronal vasca más representativa, CONFEBASK, se negó a constituir la mesa.

Ante esta negativa, el sindicato LAB llevó el asunto a los tribunales y el 27 de octubre de 2022 el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia. En él se recoge lo siguiente para rechazar la pretensión del sindicato:

*“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 n° 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 n° 189 de la OIT (trabajo decente para los trabajadores domésticos), y también la Recomendación n° 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.”

En definitiva, la citada sentencia nos dice que el desarrollo legislativo es necesario para abrir el marco de negociación de las empleadas de hogar. El sindicato LAB no comparte la interpretación y sentencia de la Audiencia, por eso, hoy por hoy, estamos a la espera de la sentencia del Tribunal Supremo.

Sin embargo, no podemos negar que cada vez tenemos más ámbitos nuevos en el ámbito del trabajo que requieren una legislación propia y diferenciada, porque las características del ámbito así lo exigen. Un ejemplo de ello es el de las trabajadoras del hogar, pero también el de las y los riders, además de los muchos que puedan surgir con la digitalización. En consecuencia, resulta imprescindible dejar de ignorar estas realidades y aprobar una regulación que garantice la negociación colectiva en todos estos ámbitos, con todos los derechos y garantías correspondientes.

Al hilo de lo anterior, la propuesta concreta que hacemos desde LAB es:

#### **PROPUESTA TÉCNICA ESPECÍFICA:**

Realizar los desarrollos legislativos necesarios, comenzando por el ámbito de empleadas de hogar, a fin de habilitar la negociación colectiva en todos ellos con las garantías y derechos que les corresponden a todas estas personas trabajadoras.

**- Eliminar los límites a la negociación colectiva en la Función Pública.**

**Conseguir (recuperar) la potestad de regular las condiciones de trabajo en las instituciones vascas..**

En la Función Pública son muchas las condiciones que vienen impuestas desde Madrid, muchas vinculadas a su funcionamiento y otras tantas sujetas a sus condiciones laborales. En consecuencia, son muchos los aspectos a transformar en este campo. Sin embargo, abordando las prioridades, son dos las cuestiones que vamos a formular principalmente: las tasas de sustitución o reposición y las revisiones salariales.

Como se sabe, la Ley de Presupuestos Generales del Estado regula cada año (cuando se aprueban) ambas cuestiones y condiciona totalmente la negociación a llevar a cabo aquí, en Hego Euskal Herria, más allá de otras resoluciones posteriores a nivel estatal. En consecuencia, estos dos temas nos muestran una de las caras más crudas de la estatalización.

Frente a ello, desde el sindicato LAB no podemos tener una posición más firme: el derecho a la negociación y las condiciones de trabajo de las y los trabajadores de la función pública de Hego Euskal Herria exige eliminar las tasas de reposición y los topes de cuantía de las revisiones salariales que se establecen a nivel estatal.

Diremos más. La tasa de reposición hace imposible revertir la actual temporalidad de la administración, lastrada, entre otras cosas, por la propia tasa de sustitución. En consecuencia, es necesario crear marcos para acabar con esta imposición que se establece desde el estado y alcanzar otras condiciones.

Sobre la base jurídica de la revisión salarial, la Ley de Presupuestos del Estado de 2023, en su artículo 19, en sus apartados "Dos" y "once", recoge respectivamente:

*"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."*

Sin embargo, la constitución española recoge lo siguiente:

*"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."**

No existe, por tanto, imposibilidad legal alguna para que cada comunidad autónoma regule la revisión salarial en la función pública.

En consecuencia, la propuesta técnica concreta que planteamos en LAB en relación a estos asuntos es la siguiente:

#### **PROPUESTA TÉCNICA ESPECÍFICA:**

En primer lugar, abogamos por la eliminación del establecimiento de la tasa de reposición y de la tasa de incremento retributivo de los presupuestos generales del estado, así como cualquier otra disposición estatal. Habilitando por tanto negociaciones en ámbitos inferiores según los procesos negociadores activados en los mismo.

De forma subsidiaria, de estimar necesaria la incorporación de estas materias en la legislación estatal, proponemos no regular de forma específica dichas materias, remitiendo las mismas a regulaciones de ámbitos inferiores y procesos negociadores de las mismas.

## **2.2. Seguridad Social**

**Competencia de la gestión de la Seguridad Social en manos de la CAV (y de Nafarroa) (está prevista en el Estatuto de la CAV).**

En LAB hemos hecho una apuesta clara por una Seguridad Social propia de Euskal Herria, dentro de la cual presentamos, entre otras cosas, la propuesta de Ley de Seguridad Social de Euskal Herria que hicimos pública.

En efecto, en la línea de este objetivo, teniendo en cuenta el actual marco administrativo, sería imprescindible el traspaso o transferencia de competencias tanto a la CAV como a Nafarroa.

Pero ésta no es sólo una reivindicación que el sindicato LAB hace suya. Así lo establece el Estatuto de Gernika (Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco):

*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.*

No son nuevas las voces que reclaman en Hego Euskal Herria el acceso a la competencia plena y exclusiva de la Seguridad Social, más en la CAV; porque sólo porque supone un ejercicio de cumplimiento de la ley. En Nafarroa, lo que proponemos es seguir el mismo camino que en la CAV y hacer efectiva la transferencia.

**PROPUESTA TÉCNICA ESPECÍFICA:**

En el caso de la CAPV dar cumplimiento íntegro a la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco, con la transferencia de la gestión íntegra de la Seguridad Social.

En el caso de Nafarroa, habilitar los mecanismos legales necesarios para acordar dicha transferencia en los mismos términos y garantías que con la CAPV.