



ELKARRIZKETA
SOZIALERAKO MAHAIA
MESA DE
DIÁLOGO SOCIAL

**2021EKO URTARRILAREN 27AN ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA
EGINDAKO EUSKAL AUTONOMIA DE DIÁLOGO SOCIAL DE LA
ERKIDEGOKO ELKARRIZKETA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL
SOZIALAREN MAHAIAREN PAÍS VASCO CELEBRADA EL DÍA 14
BILERAREN AKTA. DE SEPTIEMBRE DE 2021.**

2021eko irailaren 14ko 11:30etan, bildu dira ondoren adieraziko ditugun pertsonak, Bigarren Lehendakariordea eta Lan eta Enpleguko sailburuak egindako deialdiaren gai-ordenan ageri diren gaiak lantzeko:

Siendo las 11:30 horas del día 14 de septiembre de 2021, se reúnen las personas que a continuación se señalan, al objeto de tratar los asuntos contenidos en el orden del día de la convocatoria realizada por la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo:

Eusko Jaurlaritzako lehendakari Iñigo Urkullu Renteria jauna bertaratu da.

Asiste el **Lehendakari del Gobierno Vasco, Excmo. Sr. D. Iñigo Urkullu Renteria.**

EUSKO JAURLARITZA ORDEZKATUZ, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian ondorengo zerrendan ageri diren jarduera-esparruetan eskumena duten sailtako titularrak egongo dira:

EN REPRESENTACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, forman parte de la Mesa de Diálogo social las personas titulares de los siguientes departamentos con competencias en las áreas de actuación que se relacionan a continuación:

• Lana, Enplegua eta lan-harremanak: Idoia Mendia Cueva andrea, Bigarren Lehendakariordea eta Lan eta Enpleguko sailburua, Mahaiko Presidente moduan jardungo duena.

• Trabajo, empleo y relaciones laborales: Dña. Idoia Mendia Cueva, Vicepresidenta Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, que actúa en calidad de Presidenta de la Mesa.

• Industria, garapen ekonomikoa: Aranzazu Tapia Otaegui andrea, Ekonomiaren Garapen eta Azpiegitura sailburua.

• Industria, desarrollo económico: Dña. Aranzazu Tapia Otaegi, Consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

• Hezkuntza: Jokin Bildarratz Sorron jauna, Hezkuntza sailburua.

• Educación: D. Jokin Bildarratz Sorron, Consejero de Educación.

• Beatriz Artolazabal Albeniz andrea, Berdinatasun, Justizia eta Gizarte Politiketako sailburua.

• Igualdad y políticas sociales: Dña. Beatriz Artolazabal Albeniz, Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

Aipatutako sailburuekin batera, adierazitako gaietako sailburuordeak ere bileran izan dira:

- *Elena Pérez Barredo andrea, Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordea.*
- *Alfonso Gurpegui Ruiz jauna, Enplegu eta Gizarteratzeko sailburuordea.*
- *Mikel Amundarain Leibar_ jauna, Industria sailburuordea.*
- *Jorge Arévalo Turrillas jauna, Lanbide Heziketako sailburuordea.*
- *Lide Amilibia Bergaretxe Andrea, Gizarte Politiketako sailburuordea*
- *Miren Izaskun Landaida Larizgoitia andrea ere, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria*

Junto con las Consejeras y Consejero, asisten los viceconsejeros y las viceconsejeras de las materias referidas:

- *D. Elena Pérez Barredo, Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social.*
- *D. Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión.*
- *D. Mikel Amundarain Leibar, Viceconsejero de Industria.*
- *D. Jorge Arévalo Turrillas, Viceconsejero de Formación Profesional*
- *Dña. Lide Amilibia Bergaretxe, Viceconsejera de Políticas Sociales*
- *Dña. Miren Izaskun Landaida Larizgoitia, Directora de Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer.*

Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkari-tza handiena duten eta Mahaian integratzeko eta aktiboki parte hartzeko erabakia hartu duten **ERAKUNDE SINDIKALAK ORDEZKATUZ:**

EN REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco que han aceptado integrarse y participar de forma activa en la Mesa:

- *Euskadiko CCOO ordezkatzuz, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian parte hartu du haren idazkari orokor Loli García García andreak. Pertsona hauekin batera bertaratu da:*

- *En representación de CCOO de Euskadi, forma parte de la Mesa de Diálogo social su Secretaria General, Dña. Loli García García, que comparece acompañada de las siguientes personas:*

- *Arantza Martínez Tobalina andrea, Enplegu eta Kualifikazio Profesionalaren idazkaria.*
- *Fran Osuna Matamoros jauna, Arabako Lurralde arduraduna*

- *Dña. Arantza Martínez Tobalina, Secretaria de Empleo y Cualificación Profesional.*
- *D. Fran Osuna Matamoros, Responsable Territorial de Álava.*

- *Euskadiko UGT ordezkatzuz, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian parte hartu du haren idazkari orokor Raúl Arza Vélez jaunak. Pertsona hauekin batera bertaratu da:*

- *En representación de UGT Euskadi, forma parte de la Mesa su Secretario General, D. Raúl Arza Vélez, que comparece acompañado de las siguientes personas:*

- *Arantza Niño Núñez andrea, Enplegu eta Prestakuntzako idazkaria*
- *Daniel González Taboada jauna, Politika Sindikal eta Instituzionaleko idazkaria.*

- *Dña. Arantza Niño Núñez, Secretaria de Empleo y Formación*
- *D. Daniel González Taboada, Secretario de Política Sindical e Institucional.*

Euskal Autonomia Erkidegoan ordezkartza handiena duten **ENPRESA-ERAKUNDEAK ORDEZKATUZ**, Mahaian parte hartu dute **Confebaskeko** presidente Eduardo Zubiaurre Ariznabarreta jaunak eta harekin batera joan diren pertsona hauek:

- *Eduardo Aréchaga Cilleruelo jauna, zuzendari orokorra.*
- *José Miguel Ayerza Mendiburu jauna, ADEGIko idazkari orokorra.*
- *Francisco Javier Azpiazu Lasuen jauna, CEBEKeke idazkari orokorra.*
- *Juan Ugarte Aguirrezabal jauna, SEAKo idazkari orokorra.*
- *Virginia Múgica andrea, Lan Harremanetako zuzendaria.*

IDAZKARIA: Arantza González López andrea, Lan eta Enpegu sailburuaren lan-gaietako aholkularia.

Lehendakariordeak, lehenik, eskerrak eman dizkio lehendakariari Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren bileran parte hartzeagatik. Kide guztiak bat datoz sentimendu horrekin.

Era berean, lantaldeetan lortzen ari diren akordioen balioa nabarmendu du, gure gizartearentzako egiturazko alderdiak lantzen ari baitira, langileei mesede egiten dieten premiazko neurriak (Aldi Baterako Enpegu Erregulazioko Espedienteen osagarriak, esaterako), eta etorkizunari begiratzen baitzaio – eta hori funtsezkoa da – . Oinarri sendoak finkatzen ari dira dagoeneko bizitzen ari garen eta biziko ditugun eraldaketa sakonen aurrean Euskadi prestatzeko.

Egiturazko izaera horregatik eta sailen arteko eta gizarte eragileekiko lankidetzaborondateagatik, lehendakariordeak guztien izenean eskertu du lehendakariak parte hartu

EN REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, forma parte de la Mesa el Presidente de **Confebask** D. Eduardo Zubiaurre Ariznabarreta, que comparece acompañado de las siguientes personas:

- *D. Eduardo Aréchaga Cilleruelo, Director General.*
- *D. José Miguel Ayerza Mendiburu, Director General de ADEGI.*
- *D. Francisco Javier Azpiazu Lasuen, Secretario General de CEBEK.*
- *D. Juan Ugarte Aguirrezabal, Director General de SEA.*
- *Dña. Virginia Múgica Conde, Directora de Relaciones Laborales.*

SECRETARIA: Dña. Arantza González López, asesora en materia de trabajo de la Consejera de Trabajo y Empleo.

La Vicelehendakari comienza agradeciendo la presencia del Lehendakari en la reunión de la MDS, un sentir compartido por todos sus integrantes.

Resalta, a su vez, el valor de los acuerdos que se van alcanzando en los diferentes grupos de trabajo, donde se están abordando aspectos estructurales para nuestra sociedad, medidas urgentes que benefician a las personas trabajadoras (como los complementos de los Ertas) y donde –y esto es fundamental– se mira al futuro. Se están sentando unas bases sólidas para preparar Euskadi ante las profundas transformaciones que ya estamos viviendo y que vamos a vivir.

Por ese carácter estructural y por la voluntad colaborativa entre los diferentes departamentos y con los agentes sociales, la Vicelehendakari agradece la participación del

izana, eta, aldi berean, Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren lanen balio politiko handia nabarmendu du, Jaurlaritzaren barruan eta gizarte-eragileen laguntzarekin lan egiteko modu berri bat dagoela agerian uzten duena.

Lehendakari en nombre de todos, a la par que resalta el gran valor político de los trabajos de la MDS, evidencia de una nueva forma de trabajar en el seno del Gobierno y con la colaboración de los agentes sociales.

Egindako deialdiari erantzunez, lehendakariordeak gogorarazi du bertaratutako guztiek gai-zerrenda dutela, eta, beraz, horren arabera hasiko zela bilera.

En atención a la convocatoria realizada, la Vicelehendakari recuerda que todas las personas asistentes disponen del orden del día, por lo que da comienzo al desarrollo de la sesión conforme al mismo.

EGUNEKO GAI-ZERRENDAKO LEHEN PUNTUA: 2020ko uztailaren 22ko bileraren akta irakurtzea eta onartzea.

PUNTO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA: Lectura y aprobación del acta de la reunión del 27 de enero de 2021.

Lehendakariordeak 2021eko urtarrilaren 27an egindako bileraren akta aurkeztu du, eta onartu egin da.

La Vicelehendakari presenta el Acta correspondiente a la reunión celebrada el día 27 de enero de 2021, que resulta aprobada.

GAI-ZERRENDAKO BIGARREN PUNTUA: Elkarrizketa Sozialaren Mahaiko lantaldeen jarraipen-txostena eta erabakiak hartzea.

PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA: Informe de seguimiento de los grupos de trabajo de la Mesa de Diálogo Social (MDS) y la adopción de acuerdos.

Bertaratutako guztiek ezagutzen dute baliozkotzeko proposatzen den txostenaren edukia, eta horrek agerian uzten du mahaiek egindako lan handia.

Todos los presentes y todas las presentes conocen el contenido del informe que se propone para su validación, que da fe del intenso trabajo desarrollado por las diferentes mesas.

Hogeita bi (22) bilera egin dira. Balorazio orokor batean, Jaurlaritzaren estrategien barruan kokatutako ekintzak dira (Berpiztu, Euskadi Next, Enpleguaren Euskal Estrategia), parte hartzea erabaki duten gizarte-eragileekin politika publikoen ekintza itundua egitea ahalbidetzen dutenak. Lankidetz-formula arrakastatsua da, eta akordio zehatzetara eramaten da.

Han sido veintidós (22) las reuniones celebradas. En una valoración general, se trata de acciones que se enmarcan en las distintas estrategias del Gobierno (Berpiztu, Euskadi Next, Estrategia Vasca de Empleo), que permiten una acción concertada de las políticas públicas con los agentes sociales que han decidido participar. Una fórmula colaborativa de éxito que se traslada a acuerdos concretos.

Lan eta Enplegu Sailak zuzentzen dituen bi mahaiei dagokienez (Enplegua eta Lan Osasuna), hiru gai nabarmentzen dira laburki:

1.- 21/ekaineko erabakia, 20.000 eurotik beherako diru-sarrerak dituzten eta Aldi Baterako Enplegu Erregulazioko Espediente egoeran dauden langileei osagarriak laugarren aldiz luzatzeari buruzkoa.

Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren apustua izan zen krisia hasi zenetik. Orain arte emandako bultzada publiko handiari zein produkzio-sarearen sendotasunari esker, lehenago berreskuratu egin da enplegua, baita ohiko lanpostura doazen langileak ere. Hori dela eta, eragina krisiaren lehen garaian aurreikusitakoa (40.000 langile artekoa) baino txikiagoa izan da, 6.000 langilera mugatuta.

Osagarri horrek indar handia izaten jarraitzen du, eta agerian uzten du Jaurkitzeak eta gizarte-eragileek krisiaren inpaktua ahalik eta gehien murrizten jarraitu nahi dutela.

Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren erabakiz, osagarriak luzatu egingo dira Espainiako Gobernuaren Elkarrizketa Sozialaren Mahaian Aldi Baterako Enplegu Erregulazioko Espedienteak luzatzen diren neurrian.

2.- Lanberriak programa, profesionalizatzeko, gaitzeko eta enplegu-nitxo berrietan lan-merkatura egokitzeko (8 milioi euroko zuzkidura).

Programa honek etorkizunera begiratzearekin du zerikusia. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak abian jarri ditu enpresen behar berriei eta langileen birkualifikazio-beharrari erantzuten dieten profilak sortzen joateko prozedurak, Europak aipatzen dituen eraldaketa handiekin bat datozenak (ekologikoa, digitala, soziosanitarioa). Arlo

Por lo que se refiere a las dos mesas que dirige el Departamento de Trabajo y Empleo - Empleo y Salud laboral-, destaca brevemente tres cuestiones:

1.- Acuerdo de junio/21 sobre cuarta prórroga de los complementos a las personas trabajadoras en situación de Erte con ingresos inferiores a 20.000 euros.

Fue una apuesta de la MDS desde el inicio de la crisis. El gran impulso público que se ha venido realizando, junto a la solidez del tejido productivo ha permitido recuperar antes no solo el empleo, sino también a trabajadores a su puesto habitual, por lo que el alcance ha sido menor al que se preveía en los primeros tiempos de la crisis (hasta 40.000 trabajadores), circunscribiéndose a 6.000 personas.

Este complemento sigue teniendo una gran fuerza, como evidencia de que el Gobierno y los agentes sociales siguen volcados en reducir al mínimo el impacto de la crisis.

Por acuerdo de la MDS los complementos se prorrogarán en la medida en que se prorroguen los Ertes en la Mesa de Diálogo Social del Gobierno de España.

2.- Programa Lanberriak para profesionalización, capacitación y adaptación al mercado de trabajo en nuevos nichos de empleo (con una dotación de 8 millones de euros).

Este programa tiene que ver con la mirada al futuro. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha puesto en marcha los procedimientos para ir generando los perfiles que responden a las nuevas necesidades de las empresas y a la necesidad de recualificación de las personas trabajadoras, alineados con las grandes transformaciones que apunta Europa

askori eragiten die: osasuna, mugikortasuna, birgaitze urbanoa, ekonomia zirkularra.

(ecológica, digital, sociosanitaria). Afecta a muchas áreas: salud, movilidad, regeneración urbana, economía circular.

Hauek dira jorrotutako lehen hiru profilak: enpresak digitalizatzeko eragilea, arreta integrala zaintza sektorean, eta hiri-birgaitze eta -berroneratze jasangarriaren kudeatzailea.

Los tres primeros perfiles abordados son: agente para digitalización de las empresas, atención integral en el sector de los cuidados y gestor de la rehabilitación y regeneración urbana sostenible.

3.- Lehendakariordeak Enpresa Txiki eta Ertaintzako Kultura Prebentiboaren Euskal Behatokiaren jarraipen-bilerak nabarmendu ditu; izan ere, nahiz eta horri buruzko akordiorik ez den jasotzen Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren saio honetan, egiten duen lana estrategikoa dela uste du.

3.- La Vicelehendakari resalta las reuniones de seguimiento del Observatorio Vasco para la Cultura Preventiva para la Pequeña y Mediana Empresa, ya que, aunque no se reflejen en esta sesión de la MDS acuerdos al respecto, considera que la tarea que realiza es estratégica.

ETEek eusten diote Euskadiko enplegu gehienari eta haiek dituzte prebentzio-neurriak hartzeko zailtasun handienak. Gainera, jarduera berreskuratu ahala, ezbehar-tasaren indize kezagarriak ikusten ari dira, eta eremu horretan jarraituko da lanean intentsitate handiagoz eta ekimen berriekin.

Las Pymes son las que sustentan la mayoría del empleo en Euskadi y son las que tienen más dificultades para adoptar medidas preventivas. Se están viendo, además, unos índices preocupantes de siniestralidad a medida que se ha ido recuperando la actividad, y es en ese ámbito donde se va a seguir trabajando con mayor intensidad y con nuevas iniciativas.

- Ondoren, Industria eta Ekonomiaren Garapeneko sailburuari, Arantxa Tapia andreari, eman dio hitza eta bere sailak zuzendutako mahaiaren erabakiak azaldu ditu.

- A continuación, da la palabra a la Consejera de Industria y Desarrollo Económico, Dña. Arantxa Tapia, que explica los acuerdos de la mesa que dirige el citado Departamento.

Lehenik, lehendakariaren presentzia eskertu du.

Inicia su intervención agradeciendo la presencia del Lehendakari.

Nabarmendu du legegintzaldi honetan beste urrats bat egin dela digitalizazioaren sarreran, eta % 40ko BPGra iristeko helburua jarri dela, ez bakarrik fabrikazioarekin, baita digitalarekin eta enplegu-nitxoekin lotutako guztiarekin ere. Horrek esan nahi du enpresarean jada barneratuta dauden inbertsioak abian jartzea, eta, aldi berean, trantsizio horretan aurrerapenez lan egitea eta pertsonengan arreta jartzea.

Reseña que en esta legislatura se ha dado un paso más en la introducción de la digitalización y se ha puesto el objetivo de llegar a un PIB del 40% no solo con la fabricación, sino con todo lo relacionado con lo digital y los nichos de empleo. Eso supone que poner en marcha inversiones ya interiorizadas en el tejido empresarial, a la par que ha de trabajarse en esta transición de forma anticipada y centrarse en las personas.

Trantsizio justu bat egin behar da, Akordioan agertzen den bezala (inor ez dadila atzean geratu eta eten digitala ez dadila herritarrengana eraman). Ikuspegi horretatik, beharrezkoa da eragileak sartzea, ahal den neurrian enpleguak eta enpresak desagertzea saihesteko eta, langabeziak behera egingo balu, langileak birkualifikatzeko, prestatzeko eta abarrerako lan egin ahal izateko.

Profil berriak agertuko dira, lan egiteko modu berriak, eta aurrea hartu behar zaio. Helburu hori ezarri zen akordio hau sinatu zenean. Elkarrizketa Sozialaren Mahaian lan egin behar da, eragile guztien arteko adostasunez, inplikaturako alderdi guztiak bertan daudela eta parte-hartze eta erantzunkidetasun hori biziki lantzen direla, betiere pertsonen posizio zentrala kontuan hartuta.

Akordioaren printzipioak nabarmendu ditu: aurrea hartzea, plangintza, informazioa eta gardentasuna, elkarrizketa, lankidetzeta eta elkarlana, adostasuna eta erantzukizuna.

Industriako lantaldeak, Elkarrizketa Sozialaren Mahaia barruan, gobernantza bat eta lanen garapen bat adostu ditu, sei hileko bilera batez (urtean bi) eta sei hilean behingo jarraipen-txosten batez. Bilera gehiago egin behar badira, landu eta hitz egingo da. Elkarrizketa Sozialaren Mahaian ez daudenek parte har dezaten prestutasuna dagoela nabarmendu du, baina adierazi du hori gertatu ezean ez dela oztopo izango lanean jarraitzeko eta aurrera egiteko.

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio Industria eta Ekonomiaren Garapeneko sailburuari.

- Jarraian, Jokin Bildarratz Hezkuntzako sailburuari eman dio hitza.

Es preciso realizar una transición justa tal y como aparece en el Acuerdo (que nadie quede atrás y que la brecha digital no se traslade a los ciudadanos). Desde esta perspectiva, es necesaria la incorporación de los distintos agentes para evitar en lo posible la desaparición de empleos y empresas y, ante la eventual caída en el desempleo, poder trabajar para recualificar, formar, etc. a los trabajadores.

Aparecerán nuevos perfiles, nuevas formas de empleo y hay que anticiparse. Ese es el objetivo fijado cuando se firmó este Acuerdo. Ha de trabajarse en la MDS, dentro de un consenso entre todos los agentes, donde estén todas las partes implicadas y donde esa participación y esa corresponsabilidad se trabajen intensamente, atendiendo en todo caso a la posición central de las personas.

Destaca los principios del Acuerdo: anticipación, planificación, información y transparencia, diálogo, cooperación y trabajo conjunto, consenso y responsabilidad.

El grupo de trabajo de Industria dentro de la MDS ha acordado una gobernanza y un desarrollo de los trabajos con una reunión por semestre (dos al año) y un informe de seguimiento semestral. Si hay necesidad de más reuniones, se trabajarán y se hablarán. Destaca la disponibilidad a nuevas incorporaciones de quien no están en la MDS, pero no será óbice para seguir trabajando y avanzando.

La Vicelehendakari da las gracias a la Consejera de Industria y Desarrollo Económico.

- Seguidamente, da la palabra al Consejero de Educación, D. Jokin Bildarratz.

Lehenik, lehendakariaren presentzia eskertu du.

Zientziaren, teknologiaren, ekonomiaren eta oro har gizartearen bilakaera harrigarria izaten ari dela adierazi du: bilakaera disruptiboa. Bizimoduan, harremanetan, lanean, informaziorako sarbidean, duela urte batzuk pentsaezinak ziren hamaika aukera irekitzen ari dira, baina, era berean, konplexutasun handiko arrisku berriak agertzen ari dira. Gure ekoizpen-sektoreetatik lehiatzeko konplexutasuna, bilakaera teknologikoa eta gertatzen ari diren aurrerapen zientifiko garrantzitsuak barneratzeko konplexutasuna, eta alderdi humanoa eta ikuspegi humanista horren berezko balioak kudeatzeko konplexutasuna, lehendakariak agerian utzi duenez.

Gaur egun, gauzak oso azkar ari dira aurrera egiten, eta ekoizpen-sektoreen bilakaeraren ondorioz, gure enpresek lehiakortasun-esparru erabat ireki batean borrokatu, finkatu eta biziraun behar dute. Egoera horri eman beharreko erantzunak behartzen gaitu aldaketa berriak egitera.

Gauza bera gertatzen da pertsonen enpleguarekin, zeina profesionaltasun askoz konplexuago baterantz eboluzionatzen ari den, eta ondorioz, prestakuntza desberdina eta, eskaintzan, malgutasun handia eskatzen ditu. Egiten jakiteko prest egon behar da, eta horrek ikasi edo lan egiten dutenak edo langabezian daudenak gaitasun, ezagutza, ahalmen eta trebetasun berriak eskuratzera behartzen ditu, «langile gaituetatik» «talentudun langileetara» eboluzionatuz.

Zeharkako gaitasunak bultzatu behar dira (lan bat egiteko beharrezkoak diren trebetasun teknikoak, aldaketaren kudeaketari buruzko adimen emozionalari buruzko trebetasunak eta gaitasunak eskuratzea ezinbestekoa den

Inicia su intervención agradeciendo la presencia del Lehendakari.

Señala que la evolución de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad en general, está siendo sorprendente, una evolución disruptiva. En la forma de vida, las relaciones, en el trabajo, en el acceso a la información se abren un sinnúmero de posibilidades impensables hace unos años, pero, a su vez, se percibe la aparición de nuevos riesgos de enorme complejidad. Complejidad para competir desde nuestros sectores productivos, complejidad para asumir la evolución tecnológica, los importantes avances científicos, y complejidad para gestionar el aspecto humano y los valores intrínsecos a esta visión humanista, tal y como viene poniendo de manifiesto el Lehendakari.

En la actualidad las cosas avanzan muy rápidamente, una evolución de los diferentes sectores productivos que hace que nuestras empresas hayan de luchar, afianzarse y sobrevivir en un marco de competitividad absolutamente abierta. Es la necesaria respuesta a esta coyuntura la que nos obliga a introducir nuevos cambios.

Lo mismo ocurre con el empleo de las personas, que está evolucionando hacia una profesionalidad mucho más compleja, que exige una preparación diferente y una gran flexibilidad en la oferta disponible. Hay que estar preparado para saber hacer y eso obliga a quienes estudian, trabajan o están en el desempleo a adquirir nuevas competencias, conocimientos, capacidades y habilidades, evolucionando desde “trabajadores competentes” a “trabajadores con talento”.

Hay que impulsar las competencias transversales (habilidades técnicas necesarias para desempeñar una labor, al igual que es imprescindible que adquieran habilidades y competencias referidas a la

bezala), bai eta modu eraginkorrean moldatzen lagunduko dieten gainerako trebetasun pertsonalak eta pertsonen artekoak ere.

Horretan guztian oinarrituta, Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Euskal Esparrua, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzko Legeak ezarritakoa, garatu beharri buruzko Akordioa nabarmendu du sailburuak, baita Lanbide Heziketaren Sistematan jasotzen diren kualifikazioak zabaldu beharra ere, helburu izanda euskal ekoizpen-sistemaren, okupazioaren eta enpleguaren behar espezifikoetara eta izan ditzaketen eraldaketetara egokitzeko erraztasunak ematea.

Lanbide Kualifikazio eta Espezializazioen Esparru berri hau garatzeko, lantalde espezifiko bat sortzea proposatu da – gehienez ere hiru hilabeteko epean –, kualifikazio aurreratu berriak aurkitzea ahalbidetuko duen prozedura diseinatzeko eta abian jartzeko, bai eta behar duten pertsonen kualifikazio horiek emateko prozedura eta baldintzak ezartzeko ere, dela lan-merkatuan kalitatezko enpleguen bitartez sartzeko, dela haiei eusteko.

Era berean, Gizarte Elkarrizketaren Mahaiak onar dezan, gaitasunak egiaztatzeke sistema bat diseinatzeko eta abian jartzeko asmoaren berri eman du, gizarte-eragileekin elkarlanean (lanbide-gaitasunak aitortzeko tresna egonkor bat, herritar guztiek prestakuntza-bide ez-formal eta informalek bidez eskuratutako gaitasunak aitortzea bermatzeko, prestakuntza-ibilbide egokiak sortzea erraztuta, lanbide-gaitasunak

inteligencia emocional gestión del cambio, y demás habilidades personales e interpersonales que ayudan a las personas que trabajan a desenvolverse de manera eficiente.

Con base en lo expuesto, el Consejero resalta el Acuerdo sobre la necesidad de desarrollar el Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales establecido en la Ley Vasca de Formación Profesional, con el objetivo de permitir el diseño, desarrollo y la ampliación de las cualificaciones incorporadas en el Sistema de Formación Profesional, con el fin de facilitar la adaptación a las necesidades específicas del sistema productivo vasco, de la ocupación y del empleo y a las transformaciones que les puedan afectar.

Para el desarrollo de este nuevo Marco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales se propone la creación de un grupo de trabajo específico, en el plazo máximo de tres meses, para el diseño y puesta en marcha del procedimiento que permita la detección de nuevas cualificaciones avanzadas, así como del procedimiento y condiciones para dotar de las mismas a las personas que lo precisen, tanto para la incorporación mismas al mercado laboral a través de empleo de calidad, como su mantenimiento en el mismo.

Asimismo, apunta la presentación para su aprobación en la MDS del diseño y puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia con la colaboración de los agentes sociales (reconocimiento estable de las competencias, que garantice el acceso de toda la población al reconocimiento de dichas competencias adquiridas a través de vías no formales e informales de formación, facilitando la creación de los itinerarios

eskuratu, mantendu eta areagotzeko).

formativos adecuados que posibiliten la adquisición, mantenimiento e incremento de las cualificaciones profesionales).

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio Hezkuntzako sailburuari.

La Vicelehendakari da las gracias al Consejero de Educación.

- Ondoren, Beatriz Artolazabal Berdintasuneko, Justiziako eta Gizarte Politiketako sailburuari eman dio hitza.

- Seguidamente da la palabra a la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, Dña. Beatriz Artolazabal.

Lehenik, lehendakariaren presentzia eskertu du.

Inicia su intervención agradeciendo la presencia del Lehendakari.

Sailburuak adierazi du pertsonez hitz egin nahi duela, erronka demografikoaz, ondo ulertutako berdintasunaz, hura benetakoa izateaz eta gizarte-politikek pertsona guztiei haien bizitza-proiektua garatzeko aukera emateaz.

La Consejera apunta que quiere hablar de las personas, del reto demográfico, de la igualdad bien entendida, que sea real y las políticas sociales permitan a todas las personas desarrollar su proyecto de vida.

Elkarrizketa Sozialaren Mahaian bi lantalde sortu dira genero-berdintasunean aurrera egiteko eta gizarte-politikak lantzeko.

En la MSD se han creado dos grupos de trabajo para avanzar en la igualdad de género y para abordar las políticas sociales.

Genero-berdintasunaren arloan, akordio bat adostu da gizarte-eragileek enpresetan ordainsari-berdintasuna eta berdintasun-planen erregistroa arautzen dituzten Errege Dekretuek ezarritako betebeharrei erantzun ahal izateko.

En el ámbito de la igualdad de género, se ha consensuado un acuerdo para que los agentes sociales puedan dar respuesta a las obligaciones que han de implantarse en las empresas por de los Reales Decretos que regulan la igualdad retributiva y el registro de planes de igualdad en las empresas.

Lege-testuinguru berri horrek gizarte-eragile eta erakunde guztiei eskatuko die epe ertain eta laburrean barne-trebakuntzako prozesu oso biziak garatzea.

Este nuevo contexto legal exigirá a todos los agentes sociales y a las instituciones, el desarrollo a medio y corto plazo de procesos muy intensos de capacitación interna

Lortutako akordioak lehentasunezko jardunarloak ere jasotzen ditu, bai Jaurlaritzarentzat, bai gizarte-eragileentzat, gaikuntzaren garapenean: soldata-arrailearen aurkako borroka (2021-2025 estrategia), prestakuntza-fasean dagoena. Arazo

El acuerdo alcanzado también recoge áreas prioritarias de actuación, tanto para el Gobierno como para los agentes sociales es el desarrollo de capacitación: lucha contra brecha salarial (estrategia 2021-2025), que está en fase de preparación. Se trata de un

konplexu eta sakona da. Genero-ikuspegia ezinbestekoa da, gakoak non dauden detektatzeko eta irtenbide eraldatzaileak planteatzeko aukera ematen duelako.

Soldata-arrakala diziplina anitzekoa denez, funtsezkoa da eragile guztien inplikazioa, desberdintasun-egoera irauli ahal izateko. Adostutako ekimenek enpresa-erakundeen eta sindikatuen gaikuntzarako eta barne-prestakuntzarako programak jasotzen dituzte, berdintasun-planak garatzeko eta berdintasun-batzordeei laguntzeko ekimenetarako. Bi kasuetan, adituek lagundu behar dute. Genero-berdintasunak eta negozioz kolektiboak Emakunderen eta Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) arteko lankidetzan lan hori bultzatzen lagundu behar dute, funtsezkoa baita aurrera egiten jarraitzeko.

Gizarte Politiken aldetik, kontziliazioaren eremuan lan egin da, funtsezkoa baita lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza garatu ahal izateko, kontuan hartuta, gainera, euskal gizartearen egitura berria. Demografikoki aldatzen ari gara, eta kontuan hartu behar da zein izango diren zaintza-beharrak, bai gizartearen ikuspegitik, bai osasunaren ikuspegitik.

Kontziliazioari dagokionez, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian aurkeztu dira proiektuak, eta Saila tresna horiek hedatzen ari da kontziliazio erantzukidea errazteko, bai familientzat, bai enpresentzat. Hori Jaurlaritzaren lana ez ezik, talde osoarena ere bada, eta bakoitzak, bere erantzukizunetik, bere alea jarri behar du.

Zaintza-politikari dagokionez, Elkarrizketa Sozialaren Mahaian gizarte-zaintzako politika baten diseinua aurkeztu da, ikuspegi integral batetik. Beharrezkoa da trantsizio-politika

problema complejo, estructural. La perspectiva de género es imprescindible porque permite detectar dónde están las claves y plantear soluciones transformadoras.

El carácter multidisciplinar de la brecha salarial hace fundamental la implicación de todos los agentes para poder revertir la situación de desigualdad. Las iniciativas acordadas recogen programas para la capacitación y la formación interna de las organizaciones empresariales y sindicales para el desarrollo de los planes de igualdad y para las iniciativas de apoyo a las comisiones de igualdad. En ambos casos deben ser apoyadas por personal experto. La igualdad de género y la negociación colectiva debe ayudar a impulsar ese trabajo colaborativo entre Emakunde y el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), fundamental para poder seguir avanzando.

Por la parte de las Políticas Sociales, se ha trabajado en el ámbito de la conciliación, fundamental para poder desarrollar la vida laboral, la personal y la familiar, además teniendo en cuenta la nueva estructura de la sociedad vasca. Demográficamente estamos cambiando y es necesario tener en cuenta cuáles van a ser las necesidades de cuidados, tanto desde el punto de vista social, como sanitario.

En cuanto a la conciliación, se han presentado en la MDS proyectos, herramientas que el Departamento está desplegando para favorecer la conciliación corresponsable, tanto para las familias como para las empresas. Esto no solo es labor del Gobierno, sino de todo un equipo en el que cada uno, desde su responsabilidad, ha de poner de su parte.

En lo referido a la política de cuidados, se ha presentado en la MDS el diseño de una política de cuidados sociales desde un punto

bat garatzea beste sistema batzuekin —hala nola, osasun-sistemarekin edo hezkuntza-sistemarekin—partekatutako zaintza-eredu berri baterantz, baita sektore publikoaren lidergotik zaintzaren gizarte-antolaketaren eredu berri bat ere, erakunde zaintza arloko pisua indartuko duena eta familia-zaintza eraldatuko duena, baina, era berean, arreta-eredu komunitarioa bultzatuko duena eta lau sektoreak berreskuratuko dituen, beharrei erantzuteko. Elkarrizketa Sozialaren Mahai honetan zaintzaren aldeko itun sozial bat finkatzeko lan egin behar da.

Justizia sozialak, berdintasunak eta testuinguru sozialak berak zaintzaren oreka berri bat eskatzen dute. Eta «4R» izenekoak indartzea, beste sektore batzuekin lankidetzan: familiaren joan-etorriak jasotzea (eremu publikoan ere kokatuz, eta ez pribatuan bakarrik), familia-zaintzaren portzentajea murriztuz; zaintza instituzionala eta gizonek familia-zaintzan duten erantzukizuna indartuta, birbanatzea; zaintza-lana aitortzea, balioestea eta duintzea, eta arreta-lan hori egiten dutenak eta egoera zailenetan daudenak ordezkatea.

Lau sektore dira (sektore publikoa, hirugarren sektore sozialeko enpresak eta familiak, baina baita komunitatea ere, zaintza-eredu berri horri bermeekin heldu ahal izateko inplikaturik daudenak).

Sailburuak erronka horiek sortzen duten garrantzia eta ilusioa aipatu ditu, eta horiek lortzeko ezinbestekoa dela eragile guztien lankidetzatza.

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako sailburuari.

de vista integral. Resulta necesario el desarrollo de una política de transición hacia un nuevo modelo de cuidados, compartido con otros sistemas, como el sanitario o el educativo y un nuevo modelo de organización social de los cuidados desde el liderazgo del sector público que refuerce el peso de los cuidados institucionales y transforme el cuidado familiar, pero que impulse, también, el modelo comunitario de atención, de recuperación de los cuatro sectores para dar una respuesta a las necesidades. En esta MDS hay que trabajar en la consolidación de un pacto social por los cuidados.

La justicia social y la igualdad y el propio contexto social, reclaman un nuevo equilibrio en los cuidados. Y reforzar lo que se han denominado las 4R, en cooperación con otros sectores: recoger el transitar de la familia (situándolos también en la esfera pública y no solo en la privada), reduciendo el porcentaje de cuidado familiar; redistribuir, reforzando el cuidado institucional y la responsabilidad de los hombres en el cuidado familiar; reconocer, valorar y dignificar el trabajo de cuidados y representar a quienes realizan ese trabajo de atención y a quienes afrontan situaciones de mayor dificultad.

Se trata de cuatro sectores (sector público, las empresas del tercer sector social y las familias, pero también la comunidad, los implicados para poder abordar con garantías ese nuevo modelo de cuidados).

La Consejera alude a la importancia e ilusión que generan estos retos, para cuya consecución es imprescindible la colaboración de todos los agentes.

La Vicelehendakari da las gracias a la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

- Jarraian, Confebaskeko presidente Eduardo Zubiaurre jaunari eman dio hitza.

Lehenik, lehendakariaren presentzia eskertu du.

Elkarrizketa Sozialaren Mahaian lortutako akordioen balorazioa egin du, eta, lehenik eta behin, bertan parte hartzen dutenen elkarrizketarako eta negoziatorako gaitasunari balioa eman dio, ekonomiaren, lanaren eta gizartearen arloan akordio garrantzitsuak lortu dituzte eta.

Nabarmendu du elkarrizketa goranzko balioa dela euskal gizarte-eragileen artean, herrialde gisa ditugun balioen mesedetan eragina izan dezaketen guztion onurarako akordioak lortzeko modu bakarra baita, are gehiago gaur egungo testuinguruaren barruan, zeinak aldaketa handiak baititu ezaugarri nagusi eta eraldaketa sakona eragin dezakeen gure produkzio-ehunean eta gizarte osoan.

Garrantzitsua da elkarrizketa sozialean aurrera egitea. Negoziatzeko ahalegin handia egin da, eta adostasun handiak lortu dira.

Edukiei dagokienez, akordioak funtsezko lau arlotan zentratzen dira, gizarte gisa planteatzen diren erronka nagusiak gainditzeko eta enpresa lehiakorrak dituen herrialdea izaten jarraitzeko eta gure gizarte-ongizatearen ereduari eusteko.

1. Industria 4.0. Itun sozial bat lortu da trantsizio justu baten alde. Confebaskek konpromisoa hartu du martxan dauden aldaketa garrantzitsuei erantzukizunez, gardentasunez eta guztion arteko elkarrizketa sozialetik, adostasunetik eta lankidetzatik aurre egiteko. Helburua ingurune berrietan enpresa lehiakorrak izatea da, justizia soziala eta eraldaketaren erdigunean dauden pertsonak bateratuz.

- A continuación, da la palabra al Presidente de Confebask, D. Eduardo Zubiaurre.

Inicia su intervención agradeciendo la presencia del Lehendakari.

Realiza la valoración de los acuerdos alcanzados en la MDS, poniendo primeramente en valor la capacidad de diálogo y de negociación de quienes participan en la MDS hasta alcanzar importantes acuerdos en materia económica, laboral y social.

Resalta que el dialogo es un valor al alza entre los agentes sociales vascos, la única manera de llegar a acuerdos que pueden repercutir en beneficio de nuestros valores como país y, en definitiva, en beneficio de todos, más en un contexto como el actual caracterizado por grandes cambios, por una profunda transformación en nuestro tejido productivo y en la sociedad en su conjunto.

Es importante el avance en el diálogo social. Se ha realizado un gran esfuerzo negociador, logrando importantes consensos.

En cuanto a los contenidos, los acuerdos se centran en cuatro áreas clave para superar los principales retos que se plantean como sociedad y para seguir siendo un país con empresas competitivas y mantener nuestro modelo de bienestar social.

1. Industria 4.0. Se ha llegado a un pacto social por una transición justa. Desde Confebask se compromete a afrontar los importantes cambios en marcha con responsabilidad, transparencia y desde el diálogo social, el consenso y la colaboración entre todos. El objetivo es contar con empresas más competitivas en entornos nuevos, aunando la justicia social y con las personas en el centro de la transformación.

2. Kualifikazioen eta Espezializazioen Euskal Sistema garatzea: Gure produkzio-sareari prestakuntza-tresna espezifikoa, arin eta beharretara egokituak eman nahi zaizkio, pertsonen enplegarritasuna eta enpresen lehiakortasuna hobetuz. Ildo horretan, urrats bat da gaitasunak egiaztatzeko sistema bat abian jartzea (konpetentzia profesionalak aitortzeko tresna bat barne hartzen du: urteetan zehar izandako lanbide-jardunaren ondoriozkoak, baina egiaztapeneko titulazio ofizialik ez dutenak).

3. Enplegu nitxo eta aukera berriak: Lanberriak programa. Enplegu-nitxo berrietara egokitutako diseinu profesional berriak bultzatzen saiatzea du helburu, besteak beste, enpresen beharrei erantzuteko. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari agintzen zaio epe luzeko langabetuentzako eta langabezian dauden beste pertsona batzuentzako plan zehatzak diseinatzeak, baldin eta beren lanbide-profila okupazio berrietara egokitu behar badute.

Langileen prestakuntza esparru berri bat garatzera bideratutako funtsezko akordioak dira, eta Confebaskentzat egungo legealdiko eronka estrategikoa da.

4. Berdintasun-planak garatzea, enpresa-sarean plan horiek garatzeko negoziazioa errazteko programen bidez. Itunak berdintasunean eta negoziatio kolektiboan aditua den talde bat sortzea eta mantentzea jasotzen du, lankidetzaren egonkor baten barruan.

2. Desarrollo del Sistema Vasco de Cualificaciones y Especializaciones: Se pretende dotar a nuestro tejido productivo de instrumentos de formación específicos, ágiles y adaptados a las necesidades, mejorando la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas. Un paso en esta dirección es la puesta en marcha de un sistema de acreditación de competencias (que incluye un dispositivo de reconocimiento de competencias profesionales por el desempeño profesional a lo largo de los años, pero no disponen de una titulación oficial acreditativa).

3. Nuevos nichos y oportunidades de empleo: Programa Lanberriak. Tiene como objetivo intentar impulsar los nuevos diseños profesionales adaptados a nuevos nichos de empleo para responder, entre otras cosas, a las necesidades de las empresas. Se encomienda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo el diseño de planes concretos para desempleados de larga duración y otras personas en situación de desempleo que precisen adaptar su perfil profesional a nuevas ocupaciones.

Se trata de acuerdos fundamentales encaminados al desarrollo de un nuevo marco de formación de trabajadores, que para Confebask constituye un reto estratégico de la actual legislatura.

4. Desarrollo de planes de igualdad, mediante programas para facilitar la negociación en desarrollo de estos planes en el tejido empresarial. El pacto incluye la creación y mantenimiento de un grupo de expertas en igualdad y en negociación colectiva en el seno de una colaboración estable.

Azken batean, Confebaskentzat Euskadiko elkarrizketa sozialaren bultzada irmo baten aurrean gaude, neurri zehatzekin eta asmo handiko lan-plan batekin. Nabarmendu du guztion artean akordioak lortzeko gai garela, eta hori pozgarria dela.

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio Confebaskeko lehendakariari.

- Halaber, hitza eman dio CCOO Euskadiko idazkari nagusiari, Loli Garcia andreari.

Lehenik, elkarrizketa sozialaren eta kontzertazio sozialaren garrantzia nabarmendu du, hori baita sindikatu- eta enpresa-erakundeen tresna bakarra, Jaurlaritzarekin batera politika publikoetan eragin ahal izateko.

Ezberdinen arteko elkarrizketan oinarrituta eraikitzeak, adostasunak eta akordioak bilatuz, herrialde bat eraikitzen laguntzen du, herritar guztiak lehenengo tokian jarriko dituen, garai nahasietan ziurtasunak sortuko dituen, krisi ekonomiko eta sanitariotik gatoz eta.

Enplegua eta enpleguaren kalitatea, berdintasuna eta gizarte-kohesioa kokatzeak, eskubideak sortuko dituej eta bizitza- eta lan-baldintzak hobetuko dituen produkzio-eredu iraunkor baten aldeko apustua egiteak helburu izan behar dute denontzat.

Biziki eskertu du lehendakaria Elkarrizketa Sozialaren Mahaian egotea, mahai horri balioa ematen baitio eta garrantzi berezia ematen baitie lortutako akordioei.

Akordioei dagokienez, labur-labur azaldu du akordioak bi eremutara bideratzen direla:

En definitiva, para Confebask estamos ante un impulso decidido del diálogo social en Euskadi, con medidas concretas y con un ambicioso plan de trabajo. Resalta que entre todos estamos siendo capaces de llegar a acuerdos y eso es motivo de satisfacción.

La Vicelehendakari agradece al Presidente de Confebask su intervención.

- Asimismo, da la palabra a la Secretaria general de CCOO Euskadi, Dña. Loli García.

Inicia su intervención resaltando la importancia del diálogo social, de la concertación social, único instrumento de las organizaciones sindicales y empresariales para poder, junto con el Gobierno, incidir en las políticas públicas.

Construir en base al diálogo entre diferentes, buscando consensos y acuerdos, ayuda a construir un país, que sitúe al conjunto de la ciudadanía en primer lugar, que genera certidumbres en tiempos convulsos, donde venimos de una situación de crisis económica y sanitaria.

Situar el empleo y la calidad de este, la igualdad, la cohesión social, apostar por un modelo productivo sostenible y a futuro, que genere derechos y mejore las condiciones de vida y de trabajo deben ser objetivos compartidos por todos los presentes.

Agradece de manera muy importante la presencia del Lehendakari en la MDS, que da un valor a dicha mesa y dota de especial importancia a los acuerdos alcanzados.

En relación a los acuerdos, expone brevemente que los acuerdos se dirigen a dos ámbitos:

a) gaur egungo esparruko jarduera zehatzak (Aldi Baterako Enplegu Erregulazioko Espedienteak, soldata baxuenak dituzten pertsonen egoerak arintzeko, oraindik behar direnak mantendu ahal izateko, bizi-baldintza duinei eutsiz);

b) epe luzerako akordioak, etorkizuneko egoera batean kokatzeko eta garrantzi handiko etorkizuneko egoerei aurrea hartzeko (industriaren eta bidezko trantsizio baten aldeko ituna, hain zuzen ere aurrerapen hori ahalbidetzen duena, enpresen iraunkortasuna bermatuz baina kalitatezko enpleguari eutsiz; prestakuntzari eta enpleguari dagokienez, enplegu-nitxoetan aurrera egitea, enplegu-eredu desberdin hori, etorkizunean kalitatea eta segurtasuna sortuko dituen enpleguarekin, sortuz), eta kualifikazio- eta aintzatespen-oinarrien arloan, lan handia egin da Euskadi Europako herrialderik garatuenen mailan jartzeko. Azkenik, berdintasunaren arloko akordioa justizia sozialekoa da, gaur egungo diskriminazio guztiak hautsiz. Berdintasun-planak dira lan-munduan berdintasuna lortzen laguntzeko tresnarik onena.

Amaitzeko, lan asko dagoela egiteko adierazi du. Akordio horiek hainbat eremutan hainbat ekintza abiaraztea sustatuko dute, baina oraindik landu gabeko arloak daude. CCOOren asmoa da gogor lan egitea akordio horiek garatu ahal izateko.

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio CCOO Euskadiko idazkari nagusiari.

- Jarraian, UGT Euskadiko idazkari nagusi Raúl Arza jaunari eman dio hitza.

a) actuaciones concretas en el marco actual (ERTES, paliando las situaciones de las personas con salarios más bajos, que puedan mantener los todavía necesarios Ertes, manteniendo condiciones de vida digna);

b) acuerdos a largo plazo, para situarnos en un escenario de futuro y anticiparnos a situaciones futuras con mucha importancia (pacto por la industria por una transición justa, permite justamente esa anticipación, garantizando la sostenibilidad de las empresas pero manteniendo el empleo de calidad; en relación a la formación y empleo, avanzar en los nichos de empleo, creando ese modelo de empleo diferente con un empleo que genere calidad y seguridad futura) y en materia de cualificaciones y reconocimiento se ha realizado un gran trabajo, sentando las bases para que Euskadi se sitúe en niveles de países europeos desarrollados). Por último, el acuerdo en materia de igualdad es de justicia social, rompiendo todas las discriminaciones existentes. Los planes de igualdad son el mejor instrumento para ayudas a conseguir la igualdad en el mundo del trabajo.

Termina manifestando que queda mucho trabajo por desarrollar. Estos acuerdos promoverán la puesta en marcha varias acciones en distintos ámbitos, pero todavía quedan áreas por trabajar. La intención de CCOO es trabajar con ímpetu para que puedan desarrollarse estos acuerdos.

La Vicelehendakari da las gracias a la Secretaria General de CCOO Euskadi.

- Seguidamente, da la palabra al Secretario General de UGT Euskadi, D. Raúl Arza.

Lehenik, lehendakariaren presentzia eskertu du, horrek bultzada ematen baitio egunez egun planteatzen diren arazoei —baina etorkizunari begira— aurre egiteko modu bati; gizartearen adostasunetik, aldaketetara egokitzeko helburuarekin eta hiru helbururekin: gaitasunak eta ahalmenak eguneratzea, birkualifikazioa eta prestakuntza ziurtatzea, bai enpresan dauden langileena, bai lanpostua galdu dutenena, gure enpresak enpresa lehiakor bihurtzeko helburuarekin, betiere pertsonen zentraltasunaz eta protagonismoaz.

Gai-zerrendarekin batera aurkeztutako dokumentazioarekin bat etorritik, zeharkako bi gairen garrantzia nabarmendu du: enpleguaren kalitatea eta emakumeen berdintasunaren aldeko borroka gizartean eta enpresetan.

4.0 Industriari buruzko akordioak ezin hobeto laburbiltzen du Elkarrizketa Sozialaren Mahaian gaur onartzen ari dena, Planaren garapenarekin zerikusia duten konpromiso zehatzak dituelako, baina oinarri sendoetan oinarritzen delako —kualifikazio berriak, profil profesional berriak, Hezkuntzak garatu beharreko konpetentzia berriak—, eta hori garatu beharreko tresnara eramango da; izan ere, tresna horren arabera, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak protagonismoa hartuko du, lanpostu-kopuru handiena mantenduz eta gertatuko diren aldaketen ondorioz lanpostua galduko duten langileak birkualifikatuz. Horrek guztiak bat egiten du Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan garatzen ari denarekin, lehendakariordeak nabarmendu duenez (Lanberriak programaren hiru proiektu zehatz, murgilduta gauden trantsizioekin lotura zuzena dutenak: digitalizazioa, zaintza, etxebizitzaren kudeaketa eta birgaitzea eta birgaitze urbanoa).

Inicia su intervención agradeciendo la presencia del Lehendakari, que da un impulso a una manera de afrontar los problemas que se plantean día a día, pero mirando al futuro, desde el consenso social, con el objetivo de adaptarse a los cambios y con un triple objetivos: actualizar las capacidades y competencias, asegurar la recualificación y la formación, tanto de los trabajadores que están en la empresa, como de aquellos que han perdido su puesto de trabajo con el objetivo de convertir a nuestras empresas en empresas competitivas, siempre con la centralidad y protagonismo de las personas. Resalta, en sintonía con la documentación que acompaña al orden del día de esta reunión, la importancia de dos temas transversales: calidad del empleo y lucha por la igualdad de las mujeres en la sociedad y en las empresas.

El acuerdo en relación con la Industria 4.0, resume perfectamente lo que hoy se está aprobando en el seno de la MDS porque tiene compromisos concretos que tienen que ver con el desarrollo del Plan, pero el mismo se funda en bases sólidas —nuevas cualificaciones, nuevos perfiles profesionales, nuevas competencias a desarrollar por Educación, eso se trasladará a la herramienta que hay que desarrollar respecto de la que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo cobra protagonismo reteniendo el mayor número de puestos de trabajo y recualificando a trabajadores y trabajadoras que hayan perdido su puesto de trabajo como consecuencia de los cambios que se van a producir. Todo esto engarza con lo que se está desarrollando en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, como ha resaltado la Vicelehendakari (tres proyectos concretos dentro del programa Lanberriak que guardan directa relación con las transiciones en las que nos hallamos inmersos: digitalización, cuidados, gestión y rehabilitación de vivienda y regeneración urbana).

Azkenik, balioa eman dio Aldi Baterako Enplegu Erregulazioko Espedienteen luzapenari, gure laguntzak estatuko elkarrizketa sozialaren ondoriozkoekin egokituz, gure neurriak zabalduz, okerren pasatzen ari denari lagunduz.

Era berean, eta desberdintasunen aurkako borrokari dagokionez, onartzen ari diren arau-erreformek berdintasun-plan bat izateko betebeharra gero eta enpresa gehiagotara zabaltzera behartzen dute (2022rako 50 langile baino gehiagoko enpresak izango dira). Adierazi du jabetzen direla zeinen garrantzitsua den ordezkariak trebatzea kalitateko berdintasun-planak egin ahal izateko, enpresetan ezartzen diren berdintasun-politikek emakume langileen egoera hobetzea ekar dezaten, ikuspegi ekonomikotik ez ezik, karrera profesionalaren eta eskubideen ikuspegitik ere.

Lortutako akordioez harro dago, baina horrek ez du eragozten arazo batzuk konpontzeke egotea, lehendakariordeak ezbehar-tasaren igoerari buruz adierazitakoaren ildotik. Hori dela eta, benetan lan egin behar dugu huts egiten ari dena hautemateko (bajadun istripuak % 18 igo dira), eta, beraz, hurrengo akordioaren batek langileen segurtasuna eta osasuna hobetzea espero du.

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio UGT Euskadiko idazkari nagusiari.

Finalmente, pone en valor la prórroga ERTES, acompasando nuestras ayudas con las resultantes del diálogo social estatal, ampliando nuestras medidas, ayudando a quien peor lo está pasando.

De igual modo, y en relación con la lucha contra las desigualdades, las reformas normativas que se están aprobando obligan a extender cada vez a más empresas la obligación de contar con un plan de igualdad (para el año 2022 serán las empresas de más de 50 trabajadores). Apunta que son conscientes de la importancia de capacitar a sus delegados y delegadas para poder hacer unos planes de igualdad de calidad con el objetivo de que las políticas de igualdad que se implementen en las empresas lleven como consecuencia la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras no solo desde un punto de vista económico, sino también desde la perspectiva de la carrera profesional y de derechos.

Se muestra orgulloso de los acuerdos alcanzados, lo que no obsta a que existan problemas pendientes, en lo que se adhiere a lo manifestado por la Vicelehendakari, en relación con el aumento de la siniestralidad. Esto nos obliga a trabajar en serio para detectar lo que está fallando (los accidentes con baja han aumentado un 18%), por lo que espera que alguno de los siguientes acuerdos mejore la seguridad y la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

La Vicelehendakari da las gracias a la Secretaria General de UGT Euskadi.

Lehendakariak hartu du hitza. Lehenik, akordio horiek lortzeko bilera guztietan lantaldeetan parte hartu dutenei eskerrak eman behar zaizkiela adierazi du. Hemen gaudenon eta guztiz beharrezkoak diren akordioak lortzeko borondate horretan ordezkatzan dugunon jarreraren isla da. Gaur egun islatzen dena da posible eta beharrezkoa dela elkarrizketan eta adostasunean oinarritutako lan-harremanen eredu batera igarotzea, beste jarrera eta praktika batzuen aldean.

Bost akordioetako bakoitzak berezko garrantzia du, baina guztiek dute enpleguaren izendatzaile komuna, eta horrek akordio bakoitzaren garapena baldintzatzen du. Garrantzitsua da akordio horiek une berezi honetan lortu izana, non etorkizunari begiratzeko aukera ematen duten hiru trantsizio globalei aurre egin behar zaien.

Trantsizio horiek giza faktorea kontuan hartu behar dute, enpleguaren kalitatean, gizarte-kohesioaren kalitatean eta euskal gizartearen bizi kalitatean eragin dezan.

Giza faktore hori garatuz gero, enpresa-eredu berri batera eramango gaitu. Legebiltzarrean aho batez adostu zuten talde guztiek, eta enpresa inklusiboago eta partaidetuago batean lan egitearen alde agertu ziren. Eskuhartze guztietan nabarmendutako gako bat dago: berrikuntza, alegia, lehiakorragoak izateko giltzarri gisa. Horrek enpresaren egonkortasuna erraztuko du, eta egonkortasunetik etorriko dira, halaber, enpleguaren kalitatea eta gizarte-kohesioa.

Akordio guztiak etorkizunera begira daude, hiru eraldaketetan.

- Toma la palabra el Lehendakari. Comienza señalando que es necesario el agradecimiento a quienes han participado en todas las reuniones en los diversos grupos de trabajo para alcanzar estos acuerdos. Refleja la disposición de quienes estamos aquí y a quienes representamos en esa voluntad de alcanzar acuerdos del todo necesarios. Hoy lo que se refleja es que es posible y necesario transitar a un modelo de relaciones laborales basado en el diálogo y la concertación, frente a otras actitudes y prácticas.

Cada uno de los cinco acuerdos tiene una relevancia propia, pero todos tienen el denominador común del empleo, lo que condiciona el desarrollo de cada uno de los acuerdos. Es importante haber alcanzado estos acuerdos en este singular momento, en el que hay que hacer frente a las tres transiciones globales, que permiten mirar al futuro.

Las transiciones referidas deben tener en cuenta el factor humano, de manera que incida en la calidad del empleo, en la calidad de la cohesión social y de la vida en la sociedad vasca.

Un factor humano que, desarrollado, nos llevará a un nuevo modelo de empresa. En sede parlamentaria se acordó de manera unánime por todos los grupos, abogando por que podamos trabajar en una empresa más inclusiva y más participada. Hay una clave subrayada en todas las intervenciones, como es la innovación como clave para ser más competitivos, que facilitará que haya una estabilidad por parte de la empresa, y de la estabilidad vendrá, también, la calidad del empleo y de esta la cohesión social.

Todos los acuerdos están mirando al futuro en las tres transformaciones.

Horri esker, gero eta gizarte garatuagoa izango gara etorkizunean, eta beste erronka batzuei aurre egin beharko diegu.

Esto nos hará como sociedad a futuro cada vez más desarrollada, afrontando otros retos, que habrá que afrontar.

Amaitzeko, lehendakariak bertaratutakoei zorionak eman dizkie eta eskerrak eman dizkie.

Termina el Lehendakari felicitando a los presentes y dándoles las gracias.

Lehendakariordeak eskerrak eman dizkio lehendakariari eta gai-zerrendako azken puntuari bide eman dio

La Vicelehendakari da las gracias al Lehendakari y da paso al último punto del orden del día

GAI-ZERRENDAKO HIRUGARREN PUNTUA.
GALDERAK ETA ESKAERAK

PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA.
RUEGOS Y PREGUNTAS

Ez da halakorik egin.

No se plantean.

Eta aztergai gehiagorik egon ez denez, lehendakariordeak eskerrak eman dizkie bertaratuei, bai eta akordioak sinatzeko jarraibideak eman ere, bilera amaitutzat eman da 2021eko irailaren 14an, 12:20an, eta nik, idazkaria naizenez, horren guztiaren fede ematen dut, lehendakariaren oniritziarekin.

Y no habiendo más asuntos que tratar, tras dar las gracias la Vicelehendakari a las y los asistentes, así como instrucciones para la posterior firma de los acuerdos, se levanta la sesión siendo las 12:20 horas del día 14 de septiembre de 2021, de todo lo cual como Secretaria doy fe, con el visto bueno de la Presidenta.

Vitoria-Gasteizen, 2022ko martxoaren 15ean.

Vitoria-Gasteiz, a 15 de marzo de 2022.

PRESIDENTEA,



Idoia Mendía Cueva

IDAZKARIA,



Arantza González López