

*Euskadi, auzolana, bien común*



**EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**

# INFORME DE SEGUIMIENTO Y ADOPCIÓN DE ACUERDOS DE LA MESA DE DIALOGO SOCIAL

14 DE SEPTIEMBRE DE 2021

*Euskadi, auzolana, bien comiin*



**EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**

INDICE:

0.- INTRODUCCIÓN

1.- PACTO SOCIAL VASCO PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA A LA INDUSTRIA 4.0

2.- ACUERDO NUEVOS NICHOS Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO

3.- ACUERDO TERCERA PRÓRROGA COMPLEMENTO ERTES

4.- ACUERDO SOBRE DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD

5.- ACUERDO PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA VASCO DE CUALIFICACIONES Y ESPECIALIZACIONES PROFESIONALES

## INTRODUCCIÓN:

### **Seguimiento de la actividad de los Grupos de Trabajo de la Mesa de Diálogo Social. Primer Semestre 2021**

La consolidación del diálogo social en la CAPV es, después de más dos años de actividad formal a partir de la aprobación del Decreto 3/2019, no solo una realidad jurídica sino un hecho objetivamente constatable. Así lo acredita que la Mesa de Diálogo Social, a través de la cual se canaliza y toma cuerpo este diálogo, se haya configurado como un elemento estable y una pieza permanente del entramado institucional en Euskadi, y que la concertación de las políticas públicas, cada vez en campos más amplios de actividad, se esté erigiendo progresivamente como una de las señas de identidad de una acción de gobierno que trata de asentar sus grandes decisiones políticas y desplegar las acciones concretas en que estas se van implementando en contacto permanente con los agentes sociales más representativos. Todo ello sin exclusiones de ningún tipo y al margen obviamente de que la incorporación a la Mesa y la intervención efectiva en los procesos de concertación que se desarrollan a través de ella, constituya una decisión voluntaria de estos agentes sociales y en ningún caso una imposición.

En este contexto de afianzamiento del diálogo social como método y de extensión de la concertación de las políticas de gobierno como objetivo, los diferentes grupos constituidos en su seno han desarrollado una intensa actividad a lo largo de los seis primeros meses de 2021. Producto de ella son en primer lugar los acuerdos que se someten en este momento a validación de la Mesa General del Dialogo Social y que constituyen el resultado más tangible de este último periodo de trabajo, pero también la realización de numerosas reuniones en un proceso de normalización y asentamiento del diálogo tripartito como práctica política.

Desde esta perspectiva más amplia, fruto de todo este trabajo son también la decisión de extender el diálogo social, dentro de una concepción abierta y dinámica del mismo, a nuevas áreas de actividad, lo que se ha materializado en la creación de un grupo específico de políticas sociales, la puesta en marcha de mecanismos que permiten dar continuidad a decisiones y acuerdos previos, como la constitución de la comisión de seguimiento del Observatorio Vasco para la cultura preventiva en la pequeña y mediana empresa y, por supuesto, la generación de nuevas valoraciones, diagnósticos compartidos y consensos explícitos sobre el enfoque, el diseño de

estrategias de gobierno y la definición de las líneas maestras de actuación en los diferentes ámbitos en los que se ha venido trabajando en los dos últimos años: la igualdad de género, el empleo, la salud laboral, la formación profesional desde una perspectiva integral a lo largo de la vida o la transición justa y centrada en las personas en un entorno de progresión acelerada hacia la industria 4.0.

A continuación, se recoge un cuadro resumen de estas reuniones y sesiones de trabajo:

IGUALDAD	EMPLEO	FORMACIÓN PROFESIONAL	SALUD LABORAL	POLÍTICAS SOCIALES	INDUSTRIA
<i>Sesiones ordinarias de trabajo:</i>  Sesiones ordinarias de trabajo:	<i>Sesiones ordinarias de trabajo:</i>  Sesiones ordinarias de trabajo:	<i>Sesiones ordinarias de trabajo:</i>  Sesiones ordinarias de trabajo:	<i>Sesiones ordinarias de trabajo:</i>  Sesiones ordinarias de trabajo:	<i>Sesiones ordinarias de trabajo:</i>  Sesiones ordinarias de trabajo:	
<b>21/4/2021:</b>  1. Evaluación preliminar y próximos pasos en relación a la Estrategia Vasca contra la brecha salarial.  2. Estado de situación de los trabajos realizados desde Emaikunde en relación al impacto de la igualdad de género en la negociación colectiva:  • Guía de buenas prácticas.	<b>20/1/2021:</b>  1.- Tercera prórroga de los complementos a las personas trabajadoras en situación de ERTE (Acuerdo)  2.- Información sobre el programa "Recualificación y recolocación de personas desempleadas en sectores en crisis (FEAG 25)".	<b>2/9/2021:</b>  1.- Desarrollo del Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones. (Acuerdo)  2.- Acreditación de la competencia a través de la experiencia laboral.	<b>27/5/2021</b>  1.- Bases para la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral 2021-2026.  2.- Acreditación de la competencia a través de la experiencia laboral.	<b>22/3/2021:</b>  1.- Marco general de los principales ámbitos de trabajo:  ○ Cuidados de larga duración sociales y sanitarios. ○ Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.  Comisión Mixta de seguimiento del Observatorio para la cultura preventiva en la pequeña y mediana empresa:	<b>23/2/2021:</b>  1.- Implementación del Pacto Social por la Transición Justa a la Industria 4.0. (Acuerdo)  2.- Reflexión sobre la situación de conflictividad y tensionamiento que se está dando en sectores industriales.
<b>24/2/2021:</b>  • Impulso a la igualdad de género en la negociación colectiva: retos y propuestas de mejora.	<b>16/3/2021:</b>  3. Avances en relación a un diagnóstico actualizado de los convenios colectivos realizado desde la Viceconsejería de Trabajo.	<b>24/2/2021</b>  1.- Presentación de la Estrategia vasca de Empleo 2030.	<b>30/3/2021:</b>  1.- Plan de Industria e Internacionalización 21-24.  2.- Presentación del estudio realizado por Innobasque sobre las nuevas		

<b>28/4/2021 (reunión bilateral sindicatos y empresarial):</b>	<b>26/3/2021:</b>	1.- Identificación de las necesidades formativas de las organizaciones sindicales y empresariales cara a la implantación de los planes de igualdad en las empresas.	1.- Presentación de un nuevo documento sobre la Estrategia vasca de Empleo 2030
<b>5/5/2021 (reunión bilateral sindicatos y empresarial):</b>	<b>1/6/2021:</b>	1.- Identificación de las necesidades formativas de las organizaciones sindicales y empresariales cara a la implantación de los planes de igualdad en las empresas.	1.- Prórroga de los complementos a las personas trabajadoras en situación de ERTE (Acuerdo).
<b>21/7/2021:</b>		1.- Identificación de las necesidades formativas de las organizaciones sindicales y empresariales cara a la implantación de los planes de igualdad en las empresas.	1.- Presentación del Estudio sobre Igualdad en los convenios colectivos de Euskadi.

<b>Reunión conjunta EMPLEO, INDUSTRIA y FORMACIÓN PROFESIONAL</b>
5/5/2021: Presentación documentos Nuevos nichos de empleo. Profesionalización y adaptación al mercado de trabajo.
18/5/2021: Acuerdo sobre nuevos nichos de empleo y oportunidades de empleo "Lan berriak".
<b>Reunión conjunta EMPLEO e INDUSTRIA</b>
<b>23/3/2021:</b>
1.- Primer balance de la ejecución del Plan "Berpiztu" durante 2020.
2.- Previsión presupuestaria para el presente ejercicio 2021.
<b>Reunión conjunta EMPLEO y FORMACIÓN PROFESIONAL</b>
<b>11/2/2021:</b>
1.- Líneas fundamentales del Sistema Integrado de Formación Profesional.
2.- Previsión presupuestaria para el presente ejercicio 2021.
<b>18/2/2021:</b>
1.- Modelo de orientación.
<b>26/5/2021:</b>
1.- Acciones para el desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional, a partir del modelo establecido en la Ley Vasca de Formación Profesional (Ley 4/2018).

Por otra parte, y como ya se ha señalado, los diferentes grupos de trabajo han alcanzado los acuerdos que se reflejan a continuación, los cuales se trasladan a la sesión de la Mesa general de Diálogo Social de la CAPV de 14 de septiembre de 2021 para su validación formal y asunción expresa:

1. Implementación del Pacto Social por la Transición Justa a la Industria 4.0 (23 de febrero de 2021)
2. Nuevos nichos de empleo. Profesionalización y adaptación al mercado de trabajo (18 de mayo de 2021)
3. Cuarta prórroga de los complementos a las personas trabajadoras en situación de ERTE (1 de junio de 2021)
4. Análisis de las prioridades de los agentes sociales en materia de igualdad de género y propuesta de actuación (21 de julio de 2021)
5. Desarrollo del Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales (2 de septiembre de 2021)

## **PACTO SOCIAL VASCO PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA**

### **A LA INDUSTRIA 4.0**

#### **1.- PREAMBULO**

1.- El Gobierno Vasco, la Confederación Empresarial Vasca Confebask y los sindicatos Unión General de Trabajadores UGT y Comisiones Obreras CCOO, mantienen una interlocución y un diálogo constante en la mesa de Diálogo Social. En dicho contexto, vienen debatiendo los retos y cambios que supone la incorporación de la Industria 4.0 al tejido industrial vasco, cambios que van a afectar a empresas, empresarios y trabajadores, y por extensión, a toda la sociedad y economía vasca.

2.- Los actores señalados, cada uno en su esfera de actividad e influencia, y desde la responsabilidad con la que afrontan su labor, quieren afrontar este proceso de cambio como una oportunidad, que permita, no solo que no haya una disminución del peso de la Industria en el PIB de Euskadi, sino que ésta junto con los servicios avanzados puedan alcanzarse el objetivo marcado por el Gobierno Vasco para el año 2024, cifrado en el 40% del PIB.

En este contexto, cara a afrontar con éxito y justicia social el reto al que se enfrenta nuestro tejido industrial, resulta imprescindible ahondar en el trabajo colaborativo entre los diferentes agentes (Administraciones y Organizaciones empresariales y sindicales), mediante la suscripción del presente **Pacto Social Vasco para una Transición Justa a la Industria 4.0**.

#### **REVOLUCIÓN INDUSTRIAL EN LOS SIGLOS XIX Y XX**

1.- El desarrollo y el progreso humano han ido de la mano de la innovación tecnológica.

La irrupción de procesos mecánicos en la industria dio lugar a lo que se conoció como Primera Revolución Industrial. Con posterioridad, en lo que se conoció por Segunda Revolución Industrial, los avances científicos y la generalización del uso de combustibles fósiles, aplicados a los procesos productivos, permitieron un salto cualitativo en la producción industrial y en la generación de productos

manufacturados, lo que influyó en la ampliación de mercados, proceso favorecido asimismo por la mejora del transporte y las comunicaciones.

2.- Los citados fenómenos, generaron nuevas clases sociales e importantes movimientos migratorios hacia las ciudades, en la búsqueda de los nuevos trabajos surgidos en este periodo, trabajos que se realizaron en unas condiciones muy precarias, posibilitando la creación de sindicatos y agrupaciones de trabajadores, destinados a luchar por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

3.- En Euskadi, dicho fenómeno se concretó, a finales del s. XIX, con una industria surgida alrededor de la extracción y transformación del hierro, entre otras, que posibilitó el crecimiento de una industria siderúrgica de importancia, en el entorno de Bilbao, los valles gipuzkoanos y el norte de Araba.

4.- Estos sectores industriales iniciales, se vieron complementados por actividades adicionales que tuvieron un importante crecimiento como el sector naval, la fabricación de maquinaria, bienes de consumo, etc.

5.- La capacidad emprendedora del empresariado vasco, y la implicación de los trabajadores vascos, permitieron, no sólo importantes tasas de crecimiento en la economía y la industrialización vasca, sino que dieron lugar a experiencias novedosas en organización empresarial y en participación del trabajador en la empresa como el fenómeno cooperativo, de primer orden en la industria vasca hoy día e inspirador de experiencias similares en todo el mundo.

6.- Los años 70 y 80 del siglo pasado, fueron años difíciles para la industria y la sociedad vasca, que sufrieron, en sus sectores referenciales, importantes pérdidas de actividad que desembocaron reestructuraciones de calado, con cierre de muchas actividades y con la readecuación de otras a nuevos procesos productivos más competitivos.

7.- A comienzos del siglo XXI comienza la conocida como Tercera Revolución Industrial, basada entre otros factores por la mejora de las comunicaciones, la generalización del uso de Internet y la progresiva introducción de energías de carácter alternativo a los combustibles fósiles, como las energías renovables.

## CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. LA INDUSTRIA 4.0.

8.- En este momento, el tejido industrial y social de Euskadi se enfrenta al reto de la cuarta revolución industrial que, de la mano del desarrollo e implementación de la denominada industria 4.0, viene marcada, entre otros factores, por la penetración de sistemas de producción ciberfíscos y una creciente digitalización y automatización de los procesos.

9.- Los citados sistemas se caracterizan, entre otras cuestiones, por su capacidad de relacionarse con los objetos físicos, con el objetivo de monitorizar y/o controlar, utilizando, de forma añadida, la información disponible en el mundo virtual digital. Cuentan, asimismo, con la capacidad de acumular datos y experiencias previas, posibilitando el aprendizaje y, en determinados casos, generando conclusiones que permitan una evolución posterior.

10.- Otro elemento característico de estos procesos es su carácter global, afectando a todos los rincones del mundo en lo que se desarrolle una actividad económica. De esta forma, estamos ante un proceso que tiene incidencia definitiva e inmediata en el bienestar de los ciudadanos.

11.- La competitividad de nuestra industria en un entorno cada vez más globalizado, la calidad de nuestro empleo y, en cierta medida, el bienestar de nuestra sociedad vendrá condicionados por la **manera en la que abordemos la transición y desarrollo** de la industria 4.0. Nos encontramos, por ello, ante un verdadero **reto, social e industrial**, que necesita de la **colaboración, trabajo conjunto y consenso** de empresas, trabajadores y trabajadoras e instituciones para afrontarlo con **éxito y justicia social**.

12.- Las empresas deberán afrontar el reto de la adaptación competitiva a la nueva realidad que permita ahondar en la supervivencia y posicionamiento positivo de nuestro tejido industrial en un entorno de creciente globalización y competencia, para lo que será necesario abordar nuevas inversiones en equipos y una adaptación de los puestos de trabajo que podrán requerir desarrollar procesos de formación y recualificación de las personas trabajadoras.

13.- En el citado contexto, y como amenazas inmediatas, asistiremos a la **desaparición** de aquellas **empresas** que no se adapten a la nueva realidad, así como a la **desaparición o modificación** de algunos **empleos** existentes.

14.- En cuanto a oportunidades, seremos testigos también de la **creación** de nuevas **empresas y modelos de negocio** que aprovechen dichas nuevas oportunidades. Estas nuevas empresas contarán con **nuevos empleos y perfiles** profesionales y permitirán el desarrollo de **nuevas formas organizativas** o de trabajo.

15.- En el citado contexto, será de especial relevancia, la identificación anticipada y gestión asociada a aquellos sectores, empresas o empleos más vulnerables a la denominada industria 4.0. El nuevo entorno estará caracterizado, entre otros, por el **continuo cambio y la velocidad del mismo**. Así, se hace necesaria una **estructura colaborativa** a todos los niveles, empresa, personas trabajadoras e instituciones, que permita afrontarlo con **éxito** desde una perspectiva social y empresarial, ahondando en la **justicia social y en la transformación** de nuestro tejido industrial.

16.- Por todo ello, la formación, así como la **actualización continua de las capacidades y competencias** de los y las trabajadoras, junto a un empleo de calidad, serán un aspecto central de la relación entre la empresa y trabajadores y trabajadoras con el objeto de asegurar la adecuada **recualificación** de las plantillas cara a cubrir las nuevas necesidades y perfiles laborales que surgen del desarrollo de la denominada Industria 4.0.

17.- El diálogo permanente entre empresa y trabajadores, deberá ser complementado con una **comunicación continua con la Administración**, con el propósito de identificar y trasladar de manera anticipada las nuevas necesidades formativas y educativas que puedan dar respuesta a las necesidades de la industria.

## OBJETIVOS

18.- El Pacto Social tiene por objeto establecer **un marco de colaboración tripartito**, empresas, sindicatos y administración, que desde el **consenso y el**

**trabajo conjunto** permita dar respuesta, desde una perspectiva **social y empresarial**, ahondando en la **justicia social**, a los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad como consecuencia de la necesaria **transición y desarrollo de la industria 4.0.** en el tejido industrial de Euskadi.

19.- Las entidades e instituciones que suscriben el presente Pacto Social Vasco para una Transición Justa a la industria 4.0 comparten también los siguientes puntos de partida:

- La **inevitabilidad** del proceso transformador y la necesidad de afrontar el cambio desde el **consenso social**. En el presente mundo globalizado no puede pretenderse estar al margen de procesos de cambio como el presente. La no incorporación activa e inmediata al proceso citado sólo puede suponer una “muerte lenta” para la industria vasca, motor de nuestra economía y garante del bienestar de sus ciudadanos.
- El valor de la **anticipación y la responsabilidad** de las partes como base para abordar el inevitable proceso de cambio. En un proceso imparable como el señalado, es de capital importancia detectar amenazas y oportunidades antes que nuestros competidores.
- La **apuesta por la participación colaborativa, el dialogo continuo y el consenso** entre las partes. Euskadi ha sido modelo en el desarrollo de un empresariado emprendedor y cuna de diversos movimientos de defensa de los derechos de los trabajadores, siendo siempre ambos conscientes del valor y de la importancia del otro y han contado, asimismo, con el apoyo de las instituciones públicas del país.
- La **centralidad y protagonismo de las personas** como valor a cuidar y de la **empresa**, como proyecto **compartido**. Nada de lo recogido en el presente documento tiene sentido si nos olvidamos de las personas, como actores y destinatarios finales de cualquier acuerdo o política surgida del presente documento.

## PRINCIPIOS

20.- Las entidades e instituciones que suscriben el Pacto Social Vasco para una Transición Justa a la Industria 4.0 comparten una serie de principios inspiradores del trabajo a desempeñar a futuro para lograr los objetivos establecidos.

**21.- Anticipación:** identificación con suficiente antelación de las necesidades y puesta en marcha de las acciones necesarias de manera consensuada, para su cobertura. Todo ello, minimizando los posibles efectos adversos y asegurando la adecuada cobertura, en tiempo y forma, de la necesidad identificada.

**22.- Planificación:** La transición y desarrollo de la industria 4.0 requiere complejos procesos de ajuste (industriales, formativos, etc.), que exigen diseñar múltiples mecanismos de acompañamiento, ahondando en la planificación consensuada y minimizando cualquier tipo de improvisación.

**23.- Información y transparencia.** La colaboración, el trabajo conjunto y el consenso deben partir del intercambio de información y transparencia entre todos los agentes involucrados, empresas, trabajadores y trabajadoras y administración.

**24.- Dialogo continuo, cooperación y colaboración permanente:** la envergadura y características propias del reto, hacen necesaria la definición de los mecanismos que permitan una comunicación continua entre trabajadores y empresa, así como con la administración.

**25.- Consenso:** desde la responsabilidad de cada uno de los agentes, el consenso debe ser el mecanismo de avance en la búsqueda de soluciones a las necesidades identificadas. Todo ello partiendo del necesario intercambio de información, dialogo y transparencia que debe regir cualquier proceso colaborativo.

**26.- Responsabilidad, el éxito del proceso y la minimización de los posibles efectos adversos del proceso de cambio,** debe partir de la responsabilidad de cada uno de los agentes.

## **PARTICIPANTES**

27.- Los agentes que suscriben inicialmente este Pacto, Organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT), Confebask y Gobierno Vasco, muestran su **compromiso** a afrontar los cambios derivados de la transición y desarrollo de la industria 4.0 con **responsabilidad, desde el diálogo social, el consenso y la colaboración**.

28.- Los agentes firmantes han definido una serie de compromisos para el mejor desarrollo del presente Pacto, compromisos que se recogen en Anexos del mismo.

29.- El presente Pacto queda abierto para la libre adhesión de otras organizaciones empresariales, sindicales, administraciones públicas, así como a cualquier otra entidad social, educativa, cultural que comparta los objetivos y principios señalados.

## **GOBERNANZA**

30.- El proceso de transición y desarrollo de la industria 4.0 en el que estamos inmersos, supone un proceso de cambio continuo y de gran velocidad. En este sentido, resulta necesario establecer una estructura de gobernanza que permita hacer un seguimiento y sea punto de encuentro de los agentes (Organizaciones Sindicales y empresariales y Gobierno Vasco) que suscriben el presente Pacto Social Vasco para una Transición Justa a la Industria 4.0.

31.- El Órgano de Gobernanza del Pacto Social será **el Grupo de Trabajo de Industria de la Mesa de Dialogo Social**, donde, a día de hoy, además de los representantes del Gobierno Vasco participan representantes de los sindicatos, CC.OO. y UGT, y de la Confederación Empresarial Vasca (Confebask) y al que se incorporarán representantes de los diferentes Departamento del Gobierno Vasco con relación a las materias contempladas en el Pacto Social.

32.- Este órgano se reunirá, al menos, con carácter semestral con el objeto de **ahondar en el dialogo tripartito y analizar la evolución de la transición y desarrollo de la industria 4.0** en Euskadi, identificando de manera consensuada aquellos puntos que pueden redundar en la mejora del proceso.

33.- Con periodicidad anual se realizará un **Informe** sobre la evolución de la transición y desarrollo de la industria 4.0 donde entre otros aspectos deberán identificarse aquellos puntos de mejora. En base a las conclusiones que se deriven del citado informe, el órgano de seguimiento emitirá las correspondientes **recomendaciones** o planteará **propuestas** de mejora concretas.

34.- Sin perjuicio de la elaboración y análisis del citado informe anual, los miembros del órgano de seguimiento podrán poner, en cualquier momento, en conocimiento del resto de miembros las posibles **incidencias** que pudiera estar distorsionando el proceso y que serán analizadas en la siguiente sesión del órgano de seguimiento.

## ANEXO COMPROMISOS DE LOS FIRMANTES

### **Confederación Empresarial Vasca-Confebask**

Desde la responsabilidad, con la necesaria transparencia y diálogo continuo con los representantes de los y las trabajadoras y administraciones públicas, muestran su compromiso para ahondar en la **identificación anticipada** de las necesidades sectoriales y empresariales, derivadas de la adaptación a la industria 4.0, de manera que permita definir un plan de actuación consensuado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras que posibilite la cobertura de las necesidades, preferentemente a través de la recualificación y recolocación de las y los trabajadores.

#### ➤ **Organizaciones empresariales/Empresa**

- Identificación anticipada de las necesidades en términos de competencias y capacidades. Análisis de posibilidades de cobertura.
- Comunicación, transparencia y diálogo con representantes de trabajadores y trabajadoras.
- Participación en la definición de planes de actuación que, partiendo de un conocimiento de las competencias y cualificaciones de las personas trabajadoras, permitan la capacitación o adquisición de nuevas competencias necesarias, con el objeto de que las y los trabajadores mantengan sus puestos de trabajo.
- Participación en análisis de posibles recolocaciones.

### **Organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT)**

Desde la responsabilidad, con la necesaria transparencia y diálogo continuo con los representantes empresariales y las administraciones públicas, muestran su compromiso para colaborar en la definición de los planes de actuación, entre otros de recualificación y recolocación, que tengan por objeto cubrir las necesidades identificadas conjuntamente entre la empresa y la representación

de las personas trabajadoras preferentemente a través de los y las trabajadoras en activo.

➤ **Sindicatos/trabajadores y trabajadoras**

- Participación en la identificación, análisis y seguimiento de las necesidades detectadas.
- Comunicación, transparencia y diálogo con representantes de la empresa.
- Participación en la definición de planes de actuación que, partiendo de un conocimiento de las competencias y cualificaciones de las personas trabajadoras, permitan la capacitación o adquisición de nuevas competencias necesarias, con el objeto de que las y los trabajadores mantengan sus puestos de trabajo.
- Participación en análisis de posibles recolocaciones.

**Gobierno Vasco**

Desde la responsabilidad, con la necesaria transparencia y diálogo continuo con las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso a desarrollar un entorno educativo, formativo, laboral e industrial que dé respuesta a las nuevas necesidades de competencias y cualificaciones demandadas por la industria, así como a las necesidades de recualificación de los y las trabajadoras y, en su caso, de cobertura social.

➤ **Departamentos**

➤ **DPTO. DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIOAMBIENTE**

- Impulso, Coordinación y Seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Pacto.

- Impulso de políticas industriales que garanticen el mantenimiento y desarrollo de un tejido industrial capaz de afrontar los retos derivados de la industria 4.0.

➤ **DPTO. EDUCACIÓN**

- Puesta en marcha de programas de acreditación de competencias profesionales.
- Definición de planes de estudio o programas de especialización que permitan adquirir competencias y capacidad que permitan cubrir las necesidades identificadas entre las empresas y los representantes de los y las trabajadoras.
- Puesta en marcha, en colaboración con Lanbide, de planes de recualificación de los trabajadores en general que no han podido ser recolocados en las empresas en las que desempeñaban su labor o en aquellas que han cesado en su actividad, en particular.

➤ **DPTO. TRABAJO Y EMPLEO**

- Puesta en marcha de planes de recolocación de personas en situación de desempleo por el impacto de la 4<sup>a</sup> revolución industrial.
- Cobertura social, con las herramientas existentes en cada momento, a los y las trabajadoras sin posibilidad circunstancial de recolocación durante el proceso de recualificación y vuelta al mercado laboral.
- Estudiar la posibilidad de que colectivos en situación de desempleo de larga duración, se reincorporen al mercado

laboral como consecuencia de las nuevas oportunidades que surgirán en el marco de la Industria 4.0.

- Impulso de la innovación en materia de relaciones laborales y seguridad y salud laboral.

## **NUEVOS NICHOS Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO.**

### **“Lan Berriak”**

La situación actual provocada por la pandemia de la COVID-19 de crisis económica, sanitaria y social, marcada por tendencias de cambio y una triple transición, tecnológico-digital, energético-climática y sanitario-social, dibujan un nuevo e incierto contexto laboral que, a su vez, abre nuevas oportunidades de empleo. La Mesa de Dialogo comparte que es necesario anticiparse y prepararse para las nuevas necesidades en este nuevo contexto.

Euskadi en este cambio global de nuestra realidad cuenta con Euskadi Next 21-26, programa de inversiones para la recuperación, la transformación y la resiliencia que el Gobierno Vasco, en coordinación con las tres Diputaciones Forales y los Ayuntamientos de las tres capitales vascas, ha trasladado al Gobierno de España para ser incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) para optar en Europa a los Fondos Next Generation EU, concretamente, a los procedentes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia -MRR-. Este programa vasco recoge en 8 ámbitos estratégicos

1. Salud y cuidado de las personas.
2. Aprendizaje a lo largo de la vida.
3. Generación de energías renovables.
4. Movilidad sostenible
5. Digitalización e Innovación de las Administraciones, empresas y cadenas de valor.
6. Hábitat urbano.
7. Hábitat natural y prevención desastres naturales
8. Economía Circular

La Mesa de Diálogo Social del País Vasco considera que en estos ámbitos es necesario iniciar un proceso para:

- La detección anticipada de nuevos perfiles profesionales ligados a nuevos nichos de empleo.
- Impulsar la adquisición y mejora de competencias profesionales de las personas trabajadoras mediante la colaboración público-privada, en los 8 ámbitos estratégicos mencionados, así como otros que se pudieran detectar. La Mesa de Diálogo Social considera imprescindible mejorar las competencias profesionales de las personas que necesiten la reorientación de su carrera profesional hacia sectores y ocupaciones con demanda real de empleos, o incrementar sus competencias profesionales para el mantenimiento de su empleo o para el desarrollo de su carrera profesional.
- Responder a las necesidades de las empresas facilitando al mercado de trabajo personas trabajadoras más especializadas y versátiles en los ámbitos estratégicos mencionados.
- Fomentar la generación de empleo de calidad en los ámbitos estratégicos ligados a los retos a acometer por Euskadi en los próximos años.
- Responder a las necesidades de nuevos perfiles profesionales que se demanden en los nichos de empleo estratégicos mencionados. En este contexto se precisa la elaboración de nuevas especialidades formativas no recogidas actualmente en el Catálogo de Especialidades Formativas y en el de Programas y Cursos de Especialización, que permitan a las personas, adquirir las competencias profesionales necesarias y adecuadas para acceder a las diferentes ocupaciones que pudiesen existir. Para ello será necesario:
  - Contar con la colaboración de profesionales especialistas para la elaboración de las nuevas competencias y perfiles profesionales.
  - Preparar al profesorado y a las personas instructoras y formadoras necesarias para afrontar e impartir nuevas especialidades.
  - Elaborar material didáctico que facilite la docencia de las especialidades.

- Esta iniciativa se alinea con el Programa Berpiztu, Programa para la Reactivación Económica y Creación de Empleo de Euskadi (2020-2024) en su EJE II, así como con las “Bases Pacto Social Vasco Para Una Transición Justa a la Industria 4.0”, y el “Estrategia Vasca de Empleo 2030”, ambas trabajadas en la Mesa de Dialogo Social.

Por todo lo anterior, la **Mesa de Diálogo Social del País Vasco**, considera necesaria la colaboración del Gobierno Vasco, con los agentes sociales y las empresas para conseguir los objetivos aquí propuestos. Y así, siguiendo el procedimiento establecido en el Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, **ACUERDA** en su reunión de 18 de mayo de 2021, la propuesta para su traslado al Órgano correspondiente, lo siguiente:

1. Diseñar en el seno del Servicio Vasco de Empleo – LANBIDE medidas y actuaciones que acompañen los cambios y den respuesta a las nuevas necesidades y oportunidades de empleo, para conseguir los objetivos anteriormente enunciados.
2. Desarrollar durante el año 2021 actuaciones consistentes en adquirir, a través de la formación, las competencias profesionales necesarias en los ámbitos estratégicos mencionados y otros que puedan plantearse desde la mesa de diálogo social.
  - Especialmente dirigida a personas trabajadoras desempleadas de larga duración que precisen de una reorientación hacia otros perfiles profesionales distintos a los que ellas poseen y que les faciliten su ocupación en otros sectores donde existan nichos de empleo.
  - Podrán participar en estas actuaciones otras personas en situación de desempleo, así como personas ocupadas que precisen de la adquisición de nuevas competencias para adaptar su perfil profesional a los requerimientos de las nuevas ocupaciones o los cambios en sus puestos de trabajo.
  - La formación a impartir será aquella que, dentro del Catálogo de Especialidades Formativas, así como de los programas y cursos de

especialización, tenga relación directa con los ámbitos estratégicos anteriormente señalados.

3. Diseñar y ensayar especialidades formativas relacionadas con nuevos perfiles profesionales empezando por:
  - Agente para la digitalización de las empresas
  - Atención Integrada en el sector de los cuidados
  - Gestor de la rehabilitación y regeneración urbana sostenible
4. Diseño y desarrollo de programas piloto de empleo formación relacionados con los perfiles profesionales anteriormente descritos.
5. Trabajar en el diseño e implementación de una metodología para la identificación de nuevos perfiles profesionales, con la participación de todos los agentes implicados, Gobierno y Agentes sociales, a través de la Comisión Asesora para detección de necesidades formativas.
6. Realizar el seguimiento de este acuerdo en todos sus términos a través de la Mesa de Diálogo Social.
7. Esta iniciativa cuenta con Dotación Económica en los Presupuestos Generales de la C.A.E.

En Vitoria – Gasteiz, a 5 de mayo de 2021.

## **ACUERDO TERCERA PRÓRROGA DE COMPLEMENTO A LOS ERTES.**

Reunido en fecha 1 de junio de 2021, el grupo de trabajo de la Mesa de Diálogo Social ACUERDA, por unanimidad de sus integrantes,

PRORROGAR en sus propios términos el acuerdo alcanzado por la Mesa de Diálogo Social en fecha 18 de junio de 2020, en virtud del cual se establecen complementos a favor de las personas trabajadoras incluidas en un Expediente Temporal de Regulación de Empleo con una base de cotización igual o inferior a los veinte mil (20.000) euros anuales.

Tanto el acuerdo inicial, como sus sucesivas prórrogas aprobadas hasta ahora en el seno de la Mesa de Diálogo social, responden al objetivo de mantener esta medida complementaria durante todo el tiempo que permanezca la normativa estatal extraordinaria que regula los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) tramitados por causa de la pandemia del coronavirus en sus diferentes modalidades.

En consecuencia, una vez aprobado el RD ley 11/2021 que prorroga esta modalidad de ERTES hasta el 30 de septiembre de 2021, queda igualmente PRORROGADO de forma expresa hasta esa misma fecha el complemento establecido en el acuerdo de 18 de junio de 2020.

En Bilbao a 1 de junio de 2021.

## **ACUERDO SOBRE EL DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD**

### **ANTECEDENTES**

La reciente modificación del marco normativo en materia de igualdad de género implica un notable incremento de las acciones e iniciativas dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las empresas.

Este nuevo contexto legal exigirá de los agentes sociales el desarrollo a corto y medio plazo de procesos de capacitación interna muy intensa, así como disponer, en la medida de lo posible, de recursos y estructuras de apoyo externas para el diseño, la puesta en marcha y el seguimiento y evaluación de los diferentes planes y medidas de igualdad.

Conscientes de esta realidad y a partir de estas áreas prioritarias de actuación, los agentes sociales y los representantes del Gobierno, dentro de una estrategia global de lucha contra la brecha salarial, cuyo plan operativo para el periodo 2021-2025 está en fase de preparación, han adoptado en el grupo de trabajo de igualdad de la Mesa de Diálogo Social el siguiente

### **ACUERDO**

#### **PROGRAMAS PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INTERNA PARA LA NEGOCIACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD**

- La formación y capacitación interna se desarrollará en el seno de las propias organizaciones sindicales y empresariales.
- Las acciones formativas y los programas para la capacitación se dirigirán, en el caso de las organizaciones sindicales, a las personas que vayan a formar parte de las comisiones de igualdad y de los órganos paritarios de seguimiento del plan.
- Los programas para la capacitación en el ámbito de las organizaciones empresariales incluirán acciones de sensibilización y concienciación sobre el alcance de las obligaciones legales y la dimensión estratégica de la igualdad de género.

- Los recursos para la financiación de estas acciones se articularán con cargo al Departamento de Trabajo y Empleo a través de instrumentos subvencionales pendientes de definición y en el marco del plan operativo 2021-2025 de lucha contra la brecha salarial.

## **ASISTENCIA Y APOYO A LAS COMISIONES DE IGUALDAD**

- En el ámbito del diálogo social y dentro del grupo de trabajo de igualdad, se diseñará un programa piloto articulado en diferentes fases para la asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad.

- Bajo este objetivo se procederá, en primer lugar, a la creación y mantenimiento de un grupo de expertas, integrado por personas con experiencia acreditada en alguno de estos dos ámbitos: la igualdad de género y la negociación colectiva.

- La selección inicial de sus componentes se realizará en el marco del diálogo social a propuesta de Emakunde para las personas expertas en igualdad y del CRL para profesionales cualificados en materia de negociación colectiva. En ambos casos, se priorizará a personas que vengan colaborando regularmente, en el marco de sus respectivas competencias, con ambos organismos.

- Este grupo de personas expertas elaborará y desarrollará en primer lugar, en coordinación con el grupo de trabajo de igualdad de la MDS, un programa interno de acciones formativas dirigidas al aprendizaje mutuo de sus componentes. Todo ello con la finalidad de adquirir, mantener y actualizar una formación integral que combine conocimientos en materia de igualdad de género y en procesos de negociación colectiva.

- Sobre la base de este grupo de personas expertas, el plan de asistencia y apoyo a las comisiones de igualdad se desarrollará de forma escalonada. Esta asistencia incluirá, de manera simultánea o sucesiva, apoyo al menos en las siguientes áreas:

- materiales y repositorio documental.

- diagnósticos previos a la negociación del plan de igualdad.

- clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.

- auditorias salariales

- protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- formación de las comisiones de igualdad que lo demanden, tanto desde el punto de vista de los contenidos del plan como de las dinámicas y procesos negociadores

A efectos de la implementación de este programa de apoyo a las comisiones de negociadoras de los planes de igualdad, se analizará la posibilidad de articular un marco de colaboración estable entre Emakunde y el Consejo de Relaciones Laborales a través de un convenio específico, cuya suscripción deberá ser autorizada, en todo caso, por los órganos rectores de ambos organismos.

## **ACUERDO PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA VASCO DE CUALIFICACIONES Y ESPECIALIZACIONES PROFESIONALES**

En Euskadi somos conscientes de que nuestra mejor fuente de riqueza son las personas. Las personas son las que dan el conocimiento, la creatividad y la genialidad a las ideas, a los proyectos, a las empresas y a la sociedad. Una sociedad preparada es la que afronta los retos que suponen los avances que se producen cada vez a mayor velocidad, la que invierte los recursos necesarios para trabajar de forma seria la formación, la innovación, la investigación y el desarrollo, y la que consigue aumentar de forma efectiva el nivel de conocimiento y capacidades de toda la población que forma parte de la misma.

Para ello es imprescindible acercar la formación a todas las personas y, sobre todo, flexibilizarla, planificando, estableciendo y desarrollando un auténtico aprendizaje a lo largo de la vida. Esto nos dará realmente un valor diferenciador respecto a otros, consiguiendo para el futuro una sociedad abierta, culta y preparada para superar los retos que se plantean en el presente y en el futuro.

A lo largo de estos últimos años estamos comprobando la rapidez con la que se están produciendo cambios que afectan directamente a la competitividad, al empleo y al desarrollo y bienestar de nuestra sociedad.

Los cambios sociales que se están produciendo, la transformación del empleo, la necesaria reestructuración del mercado de trabajo, el avance de las innovaciones tecnológicas, la cada vez mayor automatización de la producción y de los procesos productivos, con nuevos tipos de organización y gestión, la aparición de nuevos campos profesionales y la rápida transformación de la tecnología han hecho que los sectores productivos vengan demandando una formación profesional adecuada a las necesidades reales de las personas para su empleabilidad y de las empresas para su competitividad.

Además, los cambios económicos, sociales y productivos que estamos viviendo van a requerir la transformación de las cualificaciones necesarias para el empleo. Las empresas demandan nuevos perfiles profesionales caracterizados por la cada vez mayor transformación de los procesos productivos y de la tecnología empleada y la empleabilidad está evolucionando hacia una profesionalidad

mucho más compleja. Todo ello requiere de cualificaciones cada vez más amplias, además de una adaptabilidad y unos niveles de especialización más elevados. Todo ello conlleva nuevos requerimientos de competencias y, sobre todo, una creciente inestabilidad e incertidumbre acerca de las competencias requeridas a medio y a largo plazo.

Somos conscientes también de las consecuencias que tiene el relevo generacional y la necesidad imprescindible de tener el capital humano suficiente para hacer dicho relevo con la preparación adecuada.

En consecuencia, con lo expuesto, la Mesa de Diálogo Social

**ACUERDA:**

La necesidad de desarrollar el Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales, establecido en el Capítulo 5º, artículo 22 de Ley Vasca de Formación Profesional, con el objetivo de permitir la ampliación de las cualificaciones incorporadas en el Sistema General 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.

El Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales, estará integrado por los Títulos, los Cursos de Especialización y los Certificados de Profesionalidad establecidos por el Gobierno del Estado, así como por las Cualificaciones específicas propias de la Comunidad Autónoma del País Vasco, necesarias para mantener y mejorar la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas vascas.

Este Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales, tendrá como finalidad dotar al sistema productivo vasco de instrumentos de formación específicos y ágiles, que faciliten el proceso de mejora en la preparación de las personas trabajadoras en contextos que requieran cualificaciones avanzadas, no catalogadas en el marco general de la formación profesional, contando para ello con la participación de los centros y de las entidades de formación necesarias. Para ello se dispondrán de los medios humanos y técnicos precisos, que

permitan impulsar una formación profesional de máxima calidad, que responda a las necesidades actuales y futuras de las personas y de las empresas.

Para el desarrollo de este nuevo Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales la Mesa de Diálogo Social acuerda la creación de un grupo de trabajo específico, en el plazo máximo de 3 meses, para el diseño y puesta en marcha del procedimiento que permita la detección de las nuevas cualificaciones avanzadas, así como el procedimiento y condiciones para dotar de estas cualificaciones a las personas que lo precisen, tanto para la incorporación al mercado laboral a través de empleos de calidad, como para su mantenimiento en el mismo.

Así mismo, esta Mesa de Diálogo Social acuerda el diseño y puesta en marcha de un Sistema de Acreditación de la Competencia, con la colaboración de los agentes sociales, a través de un dispositivo de reconocimiento de competencias profesionales estable, 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 formativos adecuados, que posibiliten la adquisición, el mantenimiento y el incremento de las cualificaciones profesionales en nuestro tejido productivo.

Por el Gobierno Vasco:



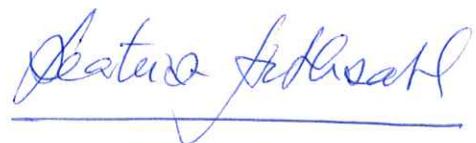
Presidenta de la Mesa de Diálogo Social  
Vicelehendakari Segunda y  
Consejera de Trabajo y Empleo  
Idoia Mendia Cueva



Consejera de Desarrollo Económico,  
Sostenibilidad y Medio Ambiente  
Arantxa Tapia Otaegi



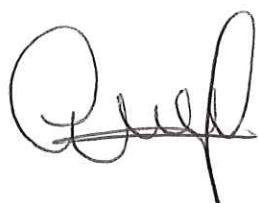
Consejero de Educación  
Jokin Bildarratz Sorron



Consejera de Igualdad, Justicia y  
Políticas Sociales  
Beatriz Artolazabal Albeniz



Por Confebask:  
Eduardo Zubiaurre  
Ariznabarreta



Por CCOO – Euskadi:  
Loli Garcia García



Por UGT – Euskadi:  
Raúl Arza Vélez