

ELKARRIZKETA  
SOZIALERAKO MAHAIA  
MESA DE  
DIÁLOGO SOCIAL

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

22 de noviembre de 2022

*Euskadi, auzolana, bien común*



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO



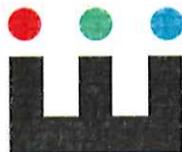
euskadiko langile komizioak



Euskadi

ConfeBask

Somos empresa vasca.  
Euskal enpresa gara.



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

### Introducción

El presente informe de seguimiento, que es el quinto que se presenta desde la promulgación del Decreto 3/2019, de 15 de enero, que dio origen a la Mesa de Dialogo Social en el año 2019, tiene como principal objetivo dar cuenta, al igual que se hizo en los informes precedentes, de la actividad desarrollada por los diferentes grupos de trabajo creados en el marco del diálogo social institucionalizado en la CAPV y elevar a la Mesa General para su aprobación definitiva los acuerdos y declaraciones conjuntas que se han alcanzado en ellos en los últimos meses de trabajo.

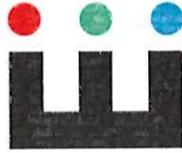
### El desarrollo del diálogo social

Más allá de los acuerdos puntuales a los que se hará referencia en el último apartado del presente informe, y que junto con los acuerdos previos van generando ya un significativo acervo documental sobre los consensos alcanzados entre los agentes sociales y el gobierno en el marco de la concertación, el tiempo transcurrido permite proyectar también una visión dinámica o diacrónica sobre el diálogo social y sus efectos y consecuencias más tangibles a lo largo de estos tres años de actividad.

Por una parte, es evidente que algunas de las políticas públicas de la CAPV se están desarrollando, como un fruto tangible de aquel diálogo tripartito, bajo principios básicos y líneas de actuación previamente acordadas con los agentes sociales, como ocurre en el campo de la salud laboral con la Estrategia de Salud.

Así mismo, otras políticas, cuya relevancia durante los próximos años resulta incuestionable, como la futura ley vasca de empleo, se han gestado en el seno de la concertación y nacen no solo con el consenso de los integrantes de la mesa sobre el modelo que ahora se instaure, sino con la garantía, quizá más relevante aún, de que el desarrollo a futuro de las políticas de empleo se llevará a cabo en un marco de gobernanza en el que el diálogo social asume un papel central que asegura, entre otras cosas, la participación activa de los agentes sociales en el diseño e implementación de las principales herramientas de planificación estratégica.

Por otra parte, muchos de los procesos de diálogo social requieren, por su propia naturaleza, de un periodo de maduración y trabajo compartido para la implementación efectiva de medidas complementarias que permitan avanzar en los objetivos ya asumidos y consensuados por sus integrantes y reflejados en acuerdos y documentos previos (como la identificación de acciones para el desarrollo del Pacto Social para una transición justa a la industria 4.0, o la puesta en marcha de mecanismos de apoyo a las empresas para la negociación e implantación de planes de igualdad).



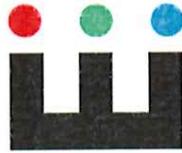
ELKARRIZKETA  
SOZIALERAKO MAHAIA  
**MESA DE  
DIÁLOGO SOCIAL**

En última instancia, es un efecto constatable por todos los integrantes del dialogo social que la práctica normalizada del mismo ha ido generando de forma paulatina un contexto que posibilita el intercambio de información periódica, así como un seguimiento activo del modo en que se van desarrollando las políticas públicas, en especial, las de contenido o alcance socio-laboral, tal y como lo evidencia el elevado número de reuniones de trabajo celebradas (que se transcriben en un apartado posterior del presente informe) y la amplia relación de los temas tratados en ellas.

Como prueba de su dinamismo y su relevancia creciente, el diálogo social va extendiendo también de forma progresiva su campo de actuación. Bien con la consolidación de nuevos grupos de trabajo, como el de políticas sociales, en cuyo seno se está trabajando en un acuerdo en torno a los elementos básicos de un futuro pacto de país por los cuidados; bien con iniciativas dirigidas a profundizar y apuntalar de manera aún más sólida el marco institucional de la propia concertación a través de una posible futura ley de participación, en cuya definición inicial y líneas básicas se ha comenzado ya a trabajar a través de un grupo de trabajo específico. En la misma línea se sitúa la decisión de abrir dentro del campo de actuación de la inspección de trabajo un espacio para la participación de los agentes sociales mediante una comisión asesora que normalice y garantice el contacto de estos con la autoridad laboral.

La decisión de crear un grupo técnico, que ya se ha reunido en cuatro ocasiones, para analizar la Incapacidad Temporal en la CAPV es también una muestra de esta voluntad de ensanchar el diálogo social y de abarcar progresivamente más áreas de reflexión y análisis de realidades complejas, como los procesos de baja por enfermedad o accidente, sobre las que existe una preocupación compartida de todos los integrantes de la Mesa de Diálogo Social.

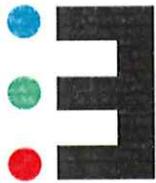
En otra línea de valoración sobre el modo en que van evolucionando las dinámicas propias del diálogo social, plenamente compatible y complementaria por lo demás con lo que se ha señalado hasta aquí, debe destacarse también la consolidación de una visión transversal de los procesos de concertación y la interiorización de unas prácticas de trabajo coherentes con ella. Esta transversalidad se pone de manifiesto no solo en la mirada amplia con la que se analiza y valora cualquier iniciativa sectorial, como el reciente anteproyecto de ley vasca de empleo, sino también en la consolidación de grupos de trabajo mixtos, como el grupo de empleo y formación profesional, en cuyo seno se han tratado cuestiones vinculadas con la formación a lo largo de toda la vida o el modelo integrado de formación profesional. Es, precisamente, en el marco de este grupo mixto donde se han sentado las bases comunes, a través de un acuerdo que ahora se eleva a la Mesa General para su convalidación definitiva, para la puesta en marcha en la CAPV de un modelo propio de formación para personas trabajadoras.



ELKARRIZKETA  
SOZIALERAKO MAHAIA  
MESA DE  
DIÁLOGO SOCIAL

### **La actividad de los grupos de trabajo**

El presente documento se completa con el cuadro general de las reuniones que han realizado los diferentes grupos de trabajo a lo largo de estos últimos meses:



ELKARRIZKETA  
SOZIALERAKO MAHAIA  
MESA DE  
DIALOGO SOCIAL

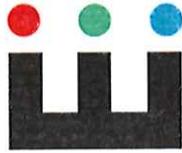
IGUALDAD	EMPLEO	FORMACIÓN PROFESIONAL	SALUD LABORAL	POLÍTICAS SOCIALES	INDUSTRIA
<p><b>11/03/2022</b></p> <p>1. Plan de acción gubernamental hasta 2025 en el marco de la Estrategia Contra la Brecha Salarial 2030.</p> <p>2. Dar cuenta del estado de situación de los estudios impulsados por Emakunde en el marco de la negociación colectiva.</p> <p>3. Orden de subvención del Departamento de Trabajo y Empleo para el desarrollo de acciones formativas y de capacitación de las organizaciones sindicales y empresariales para la negociación de planes de igualdad.</p> <p><b>14/09/2022</b></p> <p>1. Dar cuenta de próximos pasos en relación a la estrategia contra la brecha salarial.</p>	<p><b>26/01/2022</b></p> <p>1. Orden de inicio para la elaboración de la Ley del Sistema Vasco de Empleo.</p> <p><b>30/03/2022</b></p> <p>1. Anteproyecto de Ley del Sistema Vasco de Empleo.</p> <p>2. Plan de Gestión de la Inspección de Trabajo del País Vasco 2022-2024.</p> <p><b>18/05/2022</b></p> <p>1. Presentación anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.</p> <p><b>27/07/2022</b></p> <p>1. Ley Vasca de Empleo.</p> <p>2. Actuaciones para el “Análisis del reto demográfico en el empleo”.</p> <p>3. Seguimiento 2021 EVE 2030.</p>	<p><b>30/03/2022</b></p> <p>1. Plan de Orientación en el sistema educativo.</p> <p>2. Órgano de Coordinación de Formación Profesional del Gobierno Vasco.</p> <p>3. Reconocimiento de la competencia a través de la experiencia laboral.</p> <p>4. Perfiles profesionales del futuro.</p> <p><b>08/06/2022</b></p> <p>1. Marco Vasco de Cualificaciones Especializadas Profesionales.</p>	<p>Comisión Mixta de seguimiento del Observatorio Vasco para la cultura preventiva en la pequeña y mediana empresa:</p> <p><b>10/2/2022</b> (presentación de proyectos 2022)</p> <p><b>10/3/2022</b> (aprobación de acciones 2022)</p>	<p><b>15/06/2022</b></p> <p>1. Bases para las ayudas dirigidas a la elaboración de planes de conciliación.</p> <p>2. Pacto Social de Cuidados.</p> <p><b>16/11/2022</b></p> <p>1. Preacuerdo sobre las Bases del Pacto Social por los Cuidados.</p>	<p><b>08/06/2022</b></p> <p>1. Identificación de acciones para el desarrollo del Pacto Social Vasco Para Una Transición Justa a la Industria 4.0.</p>



<p>2. Dar cuenta del estado de situación del trabajo impulsado desde Emakunde en relación al impacto de la igualdad de género en la negociación colectiva, realizado por Olga Fotinopulos.</p> <p>3. Dar cuenta del estado de situación del convenio entre CRL y Emakunde.</p>	<p>4. Informe de Seguimiento del PEE 2021.</p> <p><b>19/10/2022</b></p> <p>1. Ley Vasca de Empleo. (ACUERDO)</p> <p><b>16/11/2022</b></p> <p>1. Análisis del tercer borrador del anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.</p>			
<p><b>Reunión conjunta EMPLEO y FORMACIÓN PROFESIONAL</b></p> <p><b>19/10/2022</b></p> <p>1. Bases para un modelo propio de formación para personas trabajadoras. (ACUERDO)</p>				
<p><b>GRUPO DE COORDINACIÓN</b></p> <p><b>26/01/2022</b></p> <p>1. Plan de trabajo para el año 2022.</p> <p>2. Primera reunión anual de la Mesa de Dialogo Social.</p> <p><b>07/03/2022</b></p> <p>1. Plan de trabajo 2022.</p> <p><b>01/04/2022</b></p>				



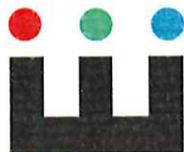
<p>1. Desarrollo del Plan de trabajo para el año 2022 (grupos de trabajo ley de participación institucional y factores que inciden en los procesos de incapacidad temporal.</p>
<p><b>26/04/2022</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Presentación del Pacto Social de Vivienda.</li><li>2. Constitución tres nuevos grupos de trabajo.</li></ol>
<p><b>11/05/2022</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Acuerdo del Pleno del Parlamento Vasco celebrado el día 8 de abril (punto 41. Complementos a las personas acogidas a ERTes).</li></ol>
<p><b>COMISIÓN ASESORA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO</b></p>
<p><b>15/06/2022</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Presentación: 1ª Comisión Asesora Inspección de Trabajo.</li><li>2. Resultados 2021.</li><li>3. Campaña 2022.</li></ol>
<p><b>GRUPO TÉCNICO PARA ANÁLISIS PROCESO DE BAJA POR INCAPACIDAD TRANSITORIA</b></p>
<p><b>27/07/2022</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Constitución del grupo técnico.</li></ol>
<p><b>15/09/2022</b></p>
<p><b>20/10/2022</b></p>
<p><b>17/11/2022</b></p>



ELKARRIZKETA  
SOZIALERAKO MAHAIA  
MESA DE  
DIÁLOGO SOCIAL

### **Los acuerdos y consensos alcanzados**

Por último, se adjuntan como anexo los dos acuerdos concretos que se han alcanzado respectivamente en el grupo de trabajo de empleo, el grupo conjunto de formación profesional y empleo y que ahora se elevan a la Mesa General para su asunción expresa por ella y su validación definitiva.



## ANEXO

### BASES PARA UN MODELO PROPIO DE FORMACIÓN PARA PERSONAS TRABAJADORAS

Una sociedad desarrollada ha de tener una economía competitiva y sostenible. Ha de estar preparada para abordar los cambios que se producen en el mercado de trabajo cada vez más cambiante, con capacidad de adaptación y que dé respuesta ágil a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras. A su vez, el disponer de un empleo digno y de calidad constituye un elemento fundamental en la vida de las personas, ya que les permitirá su desarrollo personal.

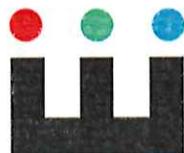
Las economías más modernas y competitivas alcanzan un altísimo nivel de tecnificación, para lo cual requieren de unos recursos humanos capacitados a ese mismo nivel. Además, cada vez es más notorio que la formación inicial, siendo de una gran importancia, no es el final del aprendizaje; sino que este se debe desarrollar a lo largo de la vida para poder lograr el desarrollo integral de las personas y apoyar el desarrollo económico y social.

La orientación y el aprendizaje a lo largo de la vida de las personas es vital en todas las transiciones de la vida, desde las etapas tempranas hasta las etapas adultas, desde la situación de empleo hasta los momentos de desempleo, la formación continua es imprescindible tanto para el desarrollo profesional como para el desarrollo personal. Las personas deben estar preparadas para afrontar los retos tecnológicos, los cambios climáticos, las crisis sanitarias, los retos demográficos, las situaciones de crisis como la vivida con la pandemia del covid-19. Y esto debe ir acompañado de un modelo de orientación y de formación ágil y adaptado a los retos continuos de los mercados de trabajo y del desarrollo de nuestra sociedad.

Los datos del nivel de cualificación de las personas demandantes de empleo en Euskadi, según los datos de Lanbide (octubre 2022) son:

*111.744 personas en situación de desempleo, de las cuales el 59,68% (66.694 personas) tienen, como mucho, estudios de enseñanza obligatoria. Las personas desempleadas que han cursado hasta el Bachiller suponen el 8,75% del total (9.900 personas). Las personas desempleadas con estudios de Formación Profesional son 21.222, el 18,99% del total. Finalmente, el 12,58%, 14.053 personas, tienen estudios universitarios.*

En un momento en el que las tres transiciones están ya presentes, los agentes sociales y el Gobierno Vasco son conscientes de que Euskadi necesita que sus personas trabajadoras y empresas dispongan de las herramientas para conseguir y mantener los niveles de cualificación necesaria para lograr una economía competitiva y una sociedad cohesionada.



Por todo ello, en el marco de la Mesa de Diálogo Social acuerdan trabajar por lograr **un nuevo modelo vasco de formación para personas trabajadoras**, que responda a las necesidades de cualificación permanente de las personas trabajadoras y de las empresas vascas, con las siguientes **BASES**:

I.- Un modelo propio, donde los retos tecnológicos, energético-medioambientales y sociodemográficos sea abordados como transiciones justas en las que las empresas y personas trabajadoras dispongan de las herramientas de orientación y formación para el empleo en todas las transiciones que les ayuden a adaptarse progresivamente a los cambios.

II.- Este nuevo modelo, partiendo del actual marco normativo, debe estar orientado a dar respuesta a la demanda de necesidades y requerimientos de una nueva economía avanzada y de la sociedad, sin dejar atrás ni a personas (especialmente a aquellas pertenecientes a colectivos con mayores dificultades) ni a empresas en general, ni a PYMES, en particular.

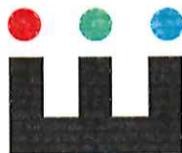
Dicho modelo deberá tener en cuenta los perfiles de las personas demandantes de empleo o de mejora de empleo, y de las personas trabajadoras con experiencia profesional e impulsar su participación en el dispositivo de reconocimiento de la experiencia profesional, o de impulsar programas específicos de orientación y formación para los colectivos más vulnerables, parados de larga y muy larga duración, mayores de 45 años, etc.

III.- Debe ser doblemente integral: desde la *"oferta"*, contando con toda la red de entidades que imparten formación en la CAPV (centros de formación, universidades, etc.). Así como desde la *"demanda"*, abordando la cualificación de toda persona trabajadora, independientemente de su situación laboral o su nivel de cualificación.

IV.- Debe contar con una oferta planificada y estable apoyándose en una prospección y detección de necesidades compartida entre agentes sociales y Gobierno Vasco, que priorice aquellas titulaciones/formaciones demandadas en la CAPV, recogidas bajo el Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales, establecido en el Capítulo 5º de Ley Vasca de Formación Profesional o en otros ámbitos.

Y todo ello, desarrollando tanto las competencias técnico-profesionales, como las transversales y personales, mediante las distintas modalidades de impartición (presencial, teleformación, aula virtual, dual, etc.).

V.- Debe ser dinámico, ágil y flexible para dar respuesta a las demandas cuando y donde se necesite; anticipándose y adaptándose a los cambios que nuestra economía y nuestra sociedad van a sufrir.



Además, debe ser transparente, permitiendo a cualquier persona conocer en todo momento tanto los resultados de las actividades de prospección y detección de necesidades, como los instrumentos disponibles para responder a sus necesidades de cualificación o recualificación, a través de un sistema de información y orientación adecuado.

VI.- Debe emplear todas aquellas herramientas, instrumentos jurídicos y metodologías innovadoras que permitan disponer de una formación para el empleo eficaz y de calidad, apoyando la estabilidad de la red de entidades de formación y su profesorado; así como dotándoles de los recursos y herramientas innovadoras necesarias para ello.

VII.- Este nuevo modelo de formación para personas trabajadoras ha de optimizar los recursos y herramientas existentes en materia de detección de necesidades de personas y empresas y de prospección de Mercado de Trabajo, siendo la Comisión Asesora para la Prospección y Detección de Necesidades Formativas de Lanbide, un órgano clave en el nuevo modelo.

VIII.- Por último, nos comprometemos a impulsar un espacio de gobernanza tripartito, con la participación de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco implicados, junto con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la CAPV. Un espacio en el que la concertación sea la base para el desarrollo de las políticas en materia de formación en Euskadi y donde la evaluación continua del funcionamiento de este nuevo modelo y de los resultados obtenidos será clave para la toma de decisiones en este ámbito.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de noviembre de 2022



## ACUERDO DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA LEY VASCA DE EMPLEO

Examinado el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo por la Mesa de Dialogo Social en su sesión de 22 de noviembre de 2022, se ha alcanzado el ACUERDO que se transcribe a continuación

### PRIMERO

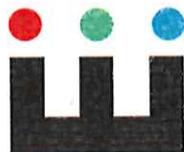
Con carácter preliminar los integrantes de la Mesa de Diálogo Social quieren dejar constancia expresa de lo siguiente:

1º.- La regulación de las políticas de empleo constituye uno de los objetivos principales de la acción legislativa en la CAPV. En el marco del diálogo social, sus integrantes han reconocido desde el inicio de sus trabajos la existencia de un margen competencial suficiente para abordar esta regulación, así como la conveniencia de articular a través de una norma propia las respuestas más adecuadas a las necesidades y particularidades específicas de la CAPV en una cuestión central como el empleo.

2º.- La relevancia de una ley propia de empleo desde el punto de vista de la arquitectura institucional de la CAPV se pone de manifiesto también por la existencia a lo largo de los años de diferentes proyectos que por distintas razones no culminaron finalmente en un texto legal. Además de la dificultad intrínseca que, por razones técnicas y competenciales, entraña abordar un modelo propio de empleo, a las que en opinión de los miembros del grupo de trabajo el actual anteproyecto ofrece una respuesta adecuada, debe destacarse como un elemento diferencial el hecho de que esta nueva iniciativa legislativa se haya abordado en el marco de la concertación y a través del diálogo social, lo que ha permitido partir de un consenso previo con los agentes sociales más representativos.

3º.- En efecto, la Mesa de Diálogo Social siempre ha considerado, en coherencia con su naturaleza de órgano institucional de diálogo permanente para la concertación de las políticas públicas en materia socio-laboral en la CAPV, que el proceso de diseño y elaboración de una ley propia de empleo debería ser abordado a partir de dos premisas fundamentales: la búsqueda de un consenso con los agentes sociales sobre los elementos fundamentales del modelo y la participación activa de la Mesa, con carácter previo a su aprobación formal, en el proceso de elaboración de su contenido.

4º.- Y de manera coherente con ello, la Mesa de Diálogo Social elaboró y aprobó en su día por unanimidad de sus integrantes un documento de trabajo que denominó bases compartidas para una futura ley de empleo vasca. Estas bases compartidas expresan aquel consenso inicial al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior y son las que deberían acotar y definir el escenario de partida para la elaboración del actual anteproyecto.



## SEGUNDO

A partir de estas consideraciones preliminares, la Mesa de Diálogo Social ACUERDA realizar las siguientes MANIFIESTACIONES CONJUNTAS Y CONSENSUADAS:

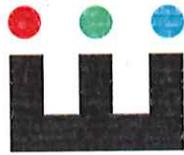
1º.- Que el presente anteproyecto de ley de empleo respeta, en lo sustancial, las bases acordadas de manera conjunta en el documento aprobado con fecha 4 de febrero de 2020.

2º.- Que, igualmente, el proceso de elaboración de esta iniciativa normativa se ha ajustado a la dinámica propia del diálogo social institucionalizado, en la medida en que su contenido ha sido objeto de análisis y contraste permanente a través del grupo de trabajo específico creado en el ámbito del empleo.

3º.- Que el presente anteproyecto de ley y el sistema que se articula a través de él mejora la posición de las personas en tanto que titulares del derecho a las políticas activas de empleo y responde también a las necesidades de las empresas, lo que permitirá avanzar en la adecuación entre las competencias profesionales y la oferta de empleo disponible y coadyuvará, en consecuencia, a la consecución y mantenimiento de un empleo de calidad en el contexto de un crecimiento económico más equilibrado y sostenible.

4º.- Que los agentes sociales integrantes de la Mesa de Diálogo Social muestran su conformidad con los ejes centrales sobre los que se vertebra esta iniciativa normativa. En especial, en relación con:

- El diseño competencial por el que se opta en materia de políticas de empleo, asentado con carácter exclusivo y excluyente sobre los tres niveles territoriales de la CAPV bajo el liderazgo del Gobierno Vasco, quien asume en exclusiva la competencia regulatoria en materia de empleo y diseña y gestiona las herramientas de planificación estratégicas llamadas a garantizar la coherencia del conjunto de las políticas públicas y su implementación coordinada en el ámbito de la CAPV.
- La estructura de gestión creada en torno a LANBIDE como el ente público gestor básico del sistema y responsable último de su funcionamiento, apoyada en una amplia red de agentes, públicos y privados. En esta línea se valora positivamente la creación de una Red Vasca de Empleo orientada a garantizar, desde el punto de vista prestacional y bajo los principios de racionalidad y eficiencia, la cartera de servicios y programas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- El modelo de gobernanza, que incluye de manera expresa a la Mesa de Diálogo Social como instancia de concertación y garantiza su intervención preceptiva, más allá de la mera función consultiva, en todos los niveles que conforman la acción política en torno al empleo: el nivel normativo, la planificación, diseño y evaluación de los instrumentos

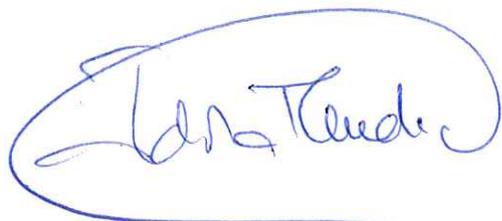


de actuación y coordinación en el conjunto de la CAPV y la gestión y prestación efectiva de los servicios garantizados.

- La composición del órgano de administración de LANDIBE respeta igualmente el consenso básico alcanzado con los agentes sociales, en tanto que responde expresamente a los principios de tripartismo y paridad y es coherente con el modelo de representación institucional, residenciado, con carácter exclusivo, en los agentes más representativos.
- Una concepción avanzada de las políticas de empleo que asume por una parte su carácter transversal e integral y, por otra, incorpora como un elemento sustancial de las políticas activas de empleo su dimensión cualitativa, orientándolas a la consecución y mantenimiento de un empleo digno y de calidad en el marco de un tejido empresarial eficiente desde el punto de vista de sus necesidades de empleo.
- El avance en el proceso de regulación del derecho de acceso a las políticas activas de empleo a través del reconocimiento de su exigibilidad, la identificación del ente público obligado a garantizar su prestación efectiva y el anuncio de un futuro procedimiento para demandar su cumplimiento. Esta exigibilidad se complementa con la atribución de las correspondientes obligaciones a los titulares del derecho, a la administración responsable, a las empresas y al conjunto de usuarios del sistema
- La singular atención a los colectivos de atención prioritaria, tanto en la planificación de las políticas públicas de empleo, como en su ejecución.
- La institucionalización de un marco de evaluación independiente de las políticas de empleo como elemento integrante del sistema, coherente con una concepción dinámica e innovadora de estas y respetuosa con los principios de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de noviembre de 2022

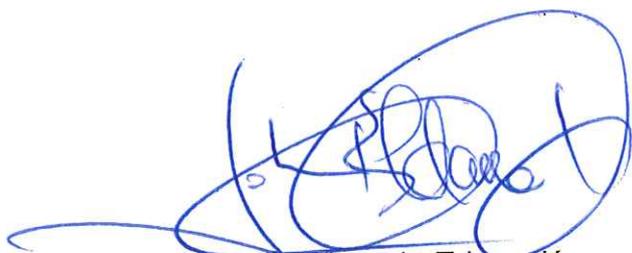
Por el Gobierno Vasco:



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

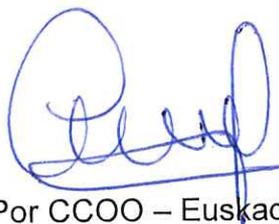


Consejero de Educación  
Jokin Bildarratz Sorron

Consejera de Igualdad, Justicia y  
Políticas Sociales  
Beatriz Artolazabal Albeniz



Por Confebask:  
Isabel Busto Pozuelo



Por CCOO – Euskadi:  
Loli García García



Por UGT – Euskadi:  
Raúl Arza Vélez