

DIÁLOGO SOCIAL

Acuerdos en Formación, Salud Laboral y Empleo

Por primera vez en Euskadi se ha puesto en marcha el Diálogo Social, mesas negociadoras entre el Gobierno vasco, sindicatos y empresarios para abordar los problemas de los trabajadores. En apenas cuatro meses se han alcanzado acuerdos en materia de formación, salud laboral y creación de empleo para los parados más desfavorecidos. Algunos se están desarrollando para su puesta en marcha y otros se han puesto en práctica, ante el momento de crisis que vivimos.

El 2 de julio de 2009 se ponía en marcha el proceso de Diálogo Social en Euskadi por parte del Gobierno vasco, Confesbask, CC.OO. y UGT.

Por primera vez se iniciaba en nuestra Comunidad autónoma un Diálogo Social formalmente articulado, en un “ejercicio de corresponsabilidad del Gobierno vasco y los agentes sociales” comprometidos así, de forma activa, con el país y con la resolución de sus problemas. En la declaración institucional se constata que el Diálogo Social ha de abordarse siempre con operatividad y eficacia “y mucho más en un contexto de crisis como el actual”.

El Diálogo Social se ha puesto en marcha mediante tres mesas sectoriales, aunque con formato flexible, con el objetivo básico de adoptar medidas tendentes a la superación de la crisis y de sus efectos más inmediatos.



Como primera medida, los integrantes del Diálogo Social vasco estuvieron de acuerdo en manifestar su apoyo expreso a la transferencia de las políticas activas de empleo.

Los integrantes del Diálogo Social han dejado su voluntad y deseo de que las organizaciones sindicales que se han autoexcluido de este proceso se incorporen al mismo. “Apelamos –dicen en los acuerdos– a la responsabilidad social que a todos nos es exigible para que reflexionen sobre la decisión adoptada”. Dejan abierta la posibilidad de la incorporación de estos agentes sociales a este proceso.

Mecanismos del Diálogo Social

La fórmula consensuada para llevar a cabo el Diálogo Social consta, de una parte, de una Mesa General, en la que están representados altos cargos de los agentes sociales, con la función de ratificar acuerdos o desbloquearlos en caso de darse dicha circunstancia en las mesas sectoriales. De otra parte, están definidas tres mesas sectoriales, dotadas de carácter flexible y abierto, en las que se abordan tareas definidas.

De esta forma, la mesa dedicada a *Trabajo y Políticas Sociales* se analizan, en cuanto a *Trabajo*, las cuestiones relativas

“ El objetivo es adoptar medidas ante la crisis y sus efectos inmediatos ”

“ Apoyo expreso, de los agentes sociales, a las transferencias de empleo ”

a la normativa de ayudas a trabajadores en situación de expediente de regulación de empleo (ERE) y tiene como función la discusión y aprobación de cuantas iniciativas en materia de empleo se acuerden para paliar los efectos de la crisis. Respecto a *Políticas Sociales* tiene por objeto analizar las cuestiones derivadas de la protección social, prestaciones y las iniciativas de carácter sociolaborales.

La segunda mesa, la dedicada a *Salud Laboral* tiene como objetivo definir líneas estratégicas en este campo de actuación, estableciendo las prioridades de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laboral.

La tercera mesa está centrada en *Empleo, Políticas Activas y Capital Humano*; en ella se analiza y discute las estructuras para la gestión de las políticas activas de empleo, haciendo un diagnóstico de la situación actual. Definirá, asimismo, las líneas estratégicas en materia de intermediación, orientación, formación y empleabilidad. En cuanto a *capital humano*, la mesa deberá llevar a cabo un análisis de las estructuras demográficas, las necesidades existentes y la cualificación y formación que "este capital humano deberá disponer para atender las necesidades y demandas reales de nuestro tejido productivo".

Primeros acuerdos

Los primeros acuerdos de la Mesa de Diálogo Social, no se han hecho esperar y el 29 de julio, los principales líderes de los agentes sociales implicados en el mismo, firmaban con la Consejera del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Gemma Zabaleta, los primeros acuerdos, consistentes, por un lado, en mejorar las ayudas económicas a la formación de los trabajadores/as afectados por algún ERE y que conlleve la suspen-

sión del contrato de trabajo, por otro, una serie de estrategias en materia de Salud Laboral para aplicar a partir de finales de este año y durante el 2010.

Formación

El objetivo de modificar la orden de 24 de febrero de Ayudas Económicas a la formación de los trabajadores/as afectados por algún ERE, que conlleve suspensión de contrato, tiene por objeto mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los ciudadanos/as afectados.

Estas mejoras se refieren al acceso de la formación, de forma individual por parte de los trabajadores afectados, ya que anteriormente estaba sujeta a que la empresa presentase un plan; de esta forma, la nueva orden facilita la formación continua en una oferta abierta, sin estar sujeta a la voluntad o capacidad de la empresa para organizar un plan de formación. Dicha oferta se abre a trabajadores de la empresa que no estén afectados por el ERE, en una apuesta por la competitividad de la misma.

La nueva orden rebaja el número mínimo (de 20) a 6 horas y el máximo (de 160) a 270 horas, para una mejor adaptación temporal de la duración del propio ERE.

Se incrementa la ayuda económica al trabajador o trabajadora por su participación en la formación, de 600 a 800 euros, pagándose en función de las horas, independientemente del número de días, cambio que supone una medida más equitativa con aquellos trabajadores que realizan un mayor esfuerzo intensivo de formación.

Los cambios permiten la adaptación de los planes formativos a la evolución del ERE y la garantía del cobro de las ayudas económicas a la empresas y a los

“ Los primeros acuerdos se han tomado en formación y en Salud Laboral ”



trabajadores/as e integra a empresas y cooperativas en una única convocatoria de ayudas económicas.

Salud Laboral

Las Estrategias de Acción prioritarias en materia de Salud Laboral, acordadas por la Mesa de Salud Laboral para finales del 2009 y el año 2010, giran en torno a siete ejes de actuación, materializadas en 30 medidas a desarrollar.

1. Acciones en formación. Entre las medidas que propone se encuentra la colaboración de profesionales y cargos directivos empresariales par la creación de foros de integración de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en las empresas y la formación continuada y de reciclaje para delegados de prevención, así como un programa de formación en centros de FP y, entre otras, convenios con las universidades para la divulgación de las PRL.

2. Integrar la gestión. Entre estas acciones, dirigidas a las buenas prácticas en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) se encuentran la realización de una Guía de coordinación de actividades empresariales, de tipo general, en los casos de concurrencia de actores y una encuesta, dirigida a las empresas, para pulsar su opinión respecto a sus servicios de prevención, en el 2010.

3. Concienciación y sensibilización. Actuaciones para divulgar la importancia de los delegados de prevención en la CAV y una encuesta para pulsar la percepción de Instituto vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo Osalan que tienen las empresas, así como una campaña publicitaria sobre el mismo.

4. Inspección y control. Optimización y modernización de la actividad inspecto-



ra, introduciendo nuevos conceptos de estandarización y las TICS.

5. Información y Sistemas. Se pretende reestructurar los sistemas de información, con el objeto de obtener indicadores de accidentabilidad y morbilidad (proporción de personas que enferman en un sitio y tiempo determinado), para la obtención de informes periódicos; así como un sistema de comunicación de sospecha de enfermedades profesionales.

6. Compromiso Interinstitucional. Se propone establecer relación estable y directa con Osakidetza y el Departamento de Sanidad, así como cauces de colaboración con el Ministerio de Trabajo, la Consejería de Industria y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. Investigación. Se acuerda finalizar encuesta de gestión de PRL en las empresas de la CAV para este año y, para el 2010, establecer cauces de investigación en la exposición laboral a nanopartículas, a la exposición al polvo de sílice en marmolerías, fundiciones e industrias afines; proyecto de investiga-

ción sobre drogodependencias y otro sobre riesgos psicosociales en la CAV; así como las conclusiones del proyecto piloto de asma ocupacional en marcha y valoración de su continuidad.

Proyecto Lotu

La Mesa de Salud Laboral ha decidido poner en práctica una “estrategia de concentración de esfuerzos sindicales, empresariales y administrativos” en la prevención de aquellos riesgos que concentran el mayor número de accidentes, empezando por las caídas de altura en el sector de Construcción, con el objeto de optimizar los resultados de la acción preventiva.

Los integrantes de la mesa, tienen la intención de seguir extendiendo la misma a los distintos sectores, “concentrando esfuerzos en los riesgos preponderantes en cada uno de ellos”.

Nuestro sindicato ha recordado últimamente la necesidad urgente de adoptar nuevas medidas que eviten la muerte de trabajadores por caídas de altura. De enero a octubre han sido 8 los trabajadores que han fallecido en accidente laboral por este motivo. En los últimos 4 años han sido 41 los que han fallecido por caída de altura.

Contratación a parados

El último de los acuerdos alcanzados, hasta ahora, en las mesas de negociación, en concreto el 1 de octubre, se trata de la elaboración de la orden por la que se convocan ayudas extraordinarias de apoyo a la contratación de personas desempleadas de nuestra Comunidad autónoma.

El Gobierno vasco ha incluido esta orden dentro del Plan de Choque “+Euskadi 09” y a través del Departamento de

“ El proyecto Lotu propondrá mejoras para prevenir caídas de altura en el sector de Construcción ”

“ Uno de los acuerdos más destacados es la contratación a 7.000 parados, que ya no cobren desempleo ”

Empleo y Asuntos Sociales, podrá otorgar para paliar la actual situación de crisis mediante el fomento de la contratación con la creación de 7.000 puestos de trabajo, con un presupuesto total de 63 millones de euros.

Los principales contenidos de la orden son:

- ▶ La subvención de 1.500 euros al mes por contrato a tiempo completo, hasta un máximo de 6 meses y sin perjuicio de que las contrataciones se realicen por períodos de mayor duración.
- ▶ Para acceder a la misma deben de ser empleos para la ejecución de nuevas actividades, de interés general y utilidad social en ámbitos como nuevas tecnologías, energías renovables, trabajos relaciones con el medio ambiente, promoción de la cultura, la educación y la salud.
- ▶ Los beneficiarios/as de la subvención serán perceptores de la renta de garantía de ingresos o personas en desempleo que no reciban prestaciones contributivas de desempleo.
- ▶ Al menos el 30% de las personas contratadas por la entidad que recibe la subvención, deben de ser receptoras de la renta de garantía de ingresos.
- ▶ Las entidades beneficiarias de estas ayudas podrán ser Ayuntamientos, mancomunidades de municipios y cuadrillas o entidades dependientes o vinculadas a las mismas; también podrán ser beneficiarias las entidades sin ánimo de lucro, empresas de inserción y empresas ordinarias, siempre que acompañen al proyecto la calificación de interés general o utilidad social realizada por los Ayuntamientos, donde vaya a desarrollarse la actividad.
- ▶ La orden tiene un período de vigencia de 12 meses, durante los cuáles las entidades podrán solicitar la subvención para una o más contrataciones, de manera abierta y flexible en los momentos que vayan precisando y cuantas veces lo necesiten.

Las mesas de negociación siguen abiertas desarrollando algunos de estos acuerdos para su puesta en marcha y abordando nuevos.

Dámaso Casado

El Diálogo Social en Euskadi, clave ante la crisis

El Secretario General de UGT-Euskadi, Dámaso Casado, considera el Diálogo Social abierto en Euskadi como una negociación clave para afrontar la crisis, de la que han sido víctimas los trabajadores temporales, que se dispararon en época de bonanza, a pesar de la reiterada reivindicación del sindicato del empleo estable y con derechos.

“Hasta ahora, en Euskadi, no se hablaba entre Gobierno, sindicatos y empresarios sentados a una misma mesa, había reuniones bilaterales, en las que nunca se llegaba a acuerdos”.

En el Diálogo Social se muestra partidario de hablar de todo, pero “sólo llegaremos a aquellos acuerdos que la ley desarrolle, sino no tendría sentido. En lo que se pueda desarrollar estamos abiertos a todo”.

La transferencia de las políticas activas de empleo al Gobierno vasco ha sido una de las primeras bases de este Diálogo Social y para el Secretario General de UGT-Euskadi, por eso la califica de muy positiva.

“Euskadi era la única comunidad que no tenía transferidas las competencias, porque los gobiernos nacionalistas tenían un objetivo distinto. Ahora –manifiesta– se va a poder crear un organismo único que se encargue del empleo, que unifique Lanbide e INEM y sus políticas de empleo. Y dichas políticas se decidirán



por aquellos que formamos la mesa de Diálogo Social”.

Dámaso Casado afirma que “UGT ha defendido siempre la calidad, la dignidad y la estabilidad en el empleo y va a seguir haciéndolo”.

Con una tasa de desempleo del 11,55%, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre del año, se muestra partidario de seguir apostando en el Diálogo Social por favorecer las políticas sociales de las familias de pocos recursos, pero sobre todo por la creación de empleo.

“ Se va a crear un organismo único de empleo, que unifique INEM y Lanbide ”