

Estudios



Diálogo social
y financiación
de organizaciones
sindicales y patronales
en Hego Euskal Herria

Gabinete de Estudios de ELA

Contenido

0. INTRODUCCIÓN	3
I. CAPV: FORMACIÓN CONTINUA, FORMACIÓN OCUPACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN	3
A. Formación Continua	4
B. Formación ocupacional	8
C. Construcción, seguridad y salud laboral:	9
II. NAFARROA: PARTIDAS DE FINANCIACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LOS PRESUPUESTOS DE 2010	11
Prevención de riesgos laborales (1.532.500 euros)	11
Formación de inmigrantes (960.000 euros)	11
Empleo (2.950.000 euros)	11
Inserción (2.500.000 euros)	12
Orientación laboral (530.000 euros)	12
Servicios sociales (200.000 euros)	12
III. CONCLUSIONES	12

0. INTRODUCCIÓN

El presente documento analiza las cantidades económicas que perciben diferentes organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y patronales por la gestión de diversas materias que tienen que ver con el denominado diálogo social, como son la formación, el empleo y la salud laboral, entre otras. Nos circunscribimos a partidas que salen de los presupuestos de las instituciones de la CAPV y de Nafarroa, dejando al margen, por tanto, los cuantiosos fondos públicos que gestionan estas organizaciones en el ámbito del estado español.

La calidad de la información pública, respecto al tema en cuestión, es diferente en la CAPV y Nafarroa:

- En Nafarroa el Proyecto de Presupuestos del Gobierno de Navarra desglosa cada uno de los apartados con sus partidas y cuantías de manera individualizada, lo que agiliza el análisis y posibilita hacer una lectura completa del tema en cuestión.
- En la CAPV, en cambio, una lectura completa es imposible, ya que el presupuesto es más genérico, se hace a nivel departamental, y sin tanto detalle de las distintas partidas. Por ello, los datos son parciales, aunque significativos, y permiten hacer una lectura real de la situación y del modelo existente en algunas de estas materias.
- Sin duda, hasta ahora el grado de desarrollo del modelo del diálogo social ha sido menor en la CAPV que en Nafarroa, lo que también explica la diferencia existente en los datos.

I. CAPV:

FORMACIÓN CONTINUA, FORMACIÓN OCUPACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN

La financiación de las organizaciones sindicales y empresariales con temas que tienen que ver con la formación, el empleo o la seguridad y salud laboral no es un tema nuevo. Vamos a analizar lo que ocurre en la formación continua, en la formación ocupacional y en la seguridad y salud laboral en la Construcción.

A. FORMACIÓN CONTINUA

Antecedentes

ELA impulsó el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua que se firmó en la CAPV en septiembre de 1995, por el que se constituyó Hobetuz.

Con dicho acuerdo se establecía un determinado modelo de formación continua para la CAPV, en el que primaba la calidad del mismo. Se basaba en un análisis de las necesidades reales, y en una formación impartida por centros de formación profesional de reconocido prestigio.

Frente a este modelo se encontraba y se encuentra el del estado español. En éste, una parte importante de la formación, la denominada de “oferta”, se ofrece sin realizar análisis de necesidades, y tiene un papel desmesurado la formación controlada por las organizaciones sindicales y empresariales, que gestionan de esta manera una considerable cantidad de dinero público.

ELA, mientras ha formado parte de Hobetuz, ha defendido las virtualidades del modelo pactado en su día. Aunque durante 12 años la pelea ha sido continua, conseguimos que la formación continua diseñada en la CAPV fuese coherente con estos planteamientos.

Sin embargo, en noviembre de 2007 ELA, conjuntamente con LAB, decidió dejar de participar en Hobetuz, por las siguientes razones:

- El Gobierno Vasco rompió las reglas que regían la toma de decisiones establecidas en el acuerdo de 1995. Se exigía la mayoría de la parte sindical, la mayoría patronal y la mayoría de la parte de las instituciones. El Gobierno Vasco sometió a votación la aceptación de los fondos procedentes del estado condicionados a la aplicación del modelo español de formación continua, con las carencias antes mencionadas. La mayoría sindical votó en contra, por lo que Hobetuz no aceptó esta propuesta. El Gobierno Vasco, haciendo caso omiso a lo decidido en Hobetuz, aceptó esos fondos y el cambio de modelo que ello conllevaba. Se planteó, además, que la ejecución material del sistema español de formación continua fuese realizada por Hobetuz.
 - El Gobierno Vasco no solo renunció a confrontar con el estado para defender sus competencias en materia de formación
-

(que estaban y están sin transferir), sino que se convirtió en un mero gestor del modelo estatal.

- La aplicación de un modelo cuyas graves carencias son reconocidas ampliamente, supone un retroceso en la calidad de la formación, y un grave perjuicio para la clase trabajadora de la CAPV.

Tipos de ayudas y reparto de fondos

Pues bien, anualmente en materia de formación continua se publican (antes por el Departamento de educación, universidades e investigación y ahora, desde la entrada del nueva Gobierno Vasco, por el Departamento de empleo y asuntos sociales), distintas órdenes que convocan ayudas económicas para:

- La financiación de acciones estratégicas formativas a desarrollar por la empresas de la CAPV.
- La formación continua de oferta dirigida a trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas de prevención.

En ambas ayudas, se nombra a Hobetuz, Fundación para la Formación Continua, como entidad colaboradora, lo que significa que la gestión y abono de las ayudas corre a cargo de ésta.

A continuación analizaremos el contenido básico de ambas y las cuantías otorgadas en calidad de subvención.

1. Ayudas económicas a la financiación de acciones estratégicas formativas desarrolladas por las empresas

Estas tienen por objeto la regulación de las ayudas para el desarrollo de acciones de formación continua programadas por las empresas y dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras con el fin de mejorar sus competencias y cualificaciones, así como su recualificación, en aras a conseguir una mayor competitividad. Las características principales de estas ayudas son:

- Se subvencionan todas las acciones formativas que se desarrollen del 1 de enero del año de publicación hasta el 30 de junio del siguiente año, siempre que se trate de procesos de enseñanza-aprendizaje con objetivos, contenidos y duración sistematizadas y comunes.
- La duración mínima de las acciones es de 8 horas y la máxima de 270. La modalidad de la formación puede ser presen-

cial, no presencial o mixta. Los formadores podrán ser agentes externos e internos.

- Las empresas beneficiarias deben contar con 35 o más trabajadores y trabajadoras y los grupos de empresa 50 o más.
- El seguimiento y control de la correcta ejecución de la acción corre a cargo de Hobetuz, entidad colaboradora.

Mediante estas ayudas se destinaron a las empresas 6,1 millones de euros en 2009, cifra idéntica a la de 2008, y notablemente mayor que los 4,16 millones dedicados en 2007.

Subvención a las empresas

Año	2007	2008	2009
Cuantía total	4.161.292€	6.143.283€	6.143.283€

2. *Ayudas económicas a la formación continua dirigida a trabajadores y trabajadoras, a delegados y delegadas de prevención, y para actuaciones de promoción, impulso animación y control*

El objeto de la orden que regula estas ayudas es triple. Primero, desarrollar planes de formación que incluyan acciones formativas de oferta, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores y trabajadoras a nivel individual. Segundo, todo aquello que se prevea desarrollar en los ámbitos de la promoción, impulso, animación y control de las iniciativas presentadas por los firmantes del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua (como ya hemos indicado ELA y LAB salimos de Hobetuz), y tercero, las acciones formativas de los delegados y delegadas de prevención dirigidas a su capacitación en el marco del Acuerdo Interprofesional vigente en materia de salud y prevención de riesgos laborales (financiación que va directamente a Osalan, instituto vasco de salud laboral).

En cuanto a los requisitos y funcionamiento de esta ayuda decir que es muy parecida a la anterior. Aún así hay alguna particularidad.

La estructura de la convocatoria se divide en dos anexos dependiendo del personal al que van dirigidas las ayudas. En el anexo I (la formación continua propiamente dicha) destaca que las acciones objeto de subvención deben realizarse dentro del año natural, la duración mínima del curso debe ser de 6 horas y la liquidación se hace por módulos económicos, por lo tanto las cuantías se determi-

nan dependiendo de la naturaleza presencial, no presencial o mixta del mismo.

En el anexo II (recursos destinados a Osalan), todo emana del Acuerdo Interprofesional firmado en diciembre de 1997. Las actividades a desarrollar dentro del año natural, se componen de una formación básica en prevención, compuesta por una parte normativa de 16 horas proporcionada por las Organizaciones Sindicales y una técnica ofertada en centros homologados de 32 horas. Cada acción debe contar con un mínimo de 15 participantes (de no ser así, se descuenta por cada ausencia un 2%). Todo ello, bajo la inspección y evaluación de Osalan (Instituto Vasco de Salud Laboral) y Hobetuz.

Para las actuaciones de formación continua (anexo 1) el Gobierno Vasco destinó 22,3 millones de euros a la convocatoria de 2009, prácticamente igual que los 22,5 millones de 2008 y los 21,7 millones de 2007. En estos años ya se había producido la ruptura de Hobetuz.

De la convocatoria de 2008 (última respecto a la que hay un desglose del reparto de las subvenciones) CCOO, UGT y la patronal recibieron el 33% de la cantidad total objeto de subvención, esto es, 7.453.442^o. Las cuantías recibidas para formación continua en años anteriores han sido similares (en 2007, 6.994.363, el 32% del total).

Esto supone que las propias organizaciones que deciden el reparto de los fondos se autoasignan uno de cada 3 euros que se destinan a la formación continua en la CAPV.

Llama la atención que la asignación concedida en 2008 a CCOO y a UGT sea exactamente la misma (2.025.000 euros a cada organización), mientras que el resto (3.403.000 euros) se destinasen a las organizaciones empresariales territoriales.

Anexo I	2007 (Total 21.742.535€)	2008 (Total 22.513.457€)	2009 (Total 22.314.087€)
UGT	2.251.773€	2.025.000€	
CCOO	1.695.185€	2.025.000€	
Confesbask	750.000€		
Cebek	1.128.705€	1.276.832€	
Adegi	1.168.700€	1.313.010€	
SEA		814.050€	
Anexo II (Osalan)	230.000	1.000.000	650.000

B. FORMACIÓN OCUPACIONAL

La formación ocupacional (es decir, la formación de las personas en desempleo) es una materia pendiente de transferir a la CAPV. Se enmarca dentro de las políticas de empleo que el Gobierno español debería haber transferido hace tiempo, pero se ha negado a hacerlo porque suponía marcar una diferenciación respecto a otras comunidades autónomas. De este modo, el Gobierno español se ha negado siempre, y lo sigue haciendo, a cumplir el marco estatutario en materia de empleo y formación.

Esta posición centralista ha sido avalada y exigida por las organizaciones empresariales y sindicales de obediencia estatal, que, a su vez, al igual que ocurre en la formación continua, han venido gestionando recursos económicos importantes, tanto en empleo como en, lo que corresponde a este documento, la formación ocupacional.

A pesar de tratarse de una competencia no transferida, el Gobierno Vasco viene destinando recursos económicos a la formación ocupacional. En concreto, en la convocatoria de 2009 se han destinado 10.500.000 euros a estas partidas.

El Gobierno Vasco anterior no publicó el desglose del reparto de los fondos destinados a formación ocupacional correspondientes a los años 2007 y 2008, lo que supone una irregularidad, al incumplir la obligación legal existente. A instancias de ELA se ha corregido esa situación, lo que nos permite analizar el reparto de estos fondos.

Desde la perspectiva de análisis de este documento la principal conclusión es que de la convocatoria de 2008 (todavía no se han asignado los del ejercicio de 2009) se destinaron casi 400.000 euros a CCOO, y 30.000 a IFES (entidad de formación de UGT). En 2007, 297.000 euros y en 2006, 359.000, todos ellos a CCOO. De este modo,

se ha destinado a esta organización más de 1 millón de euros del Gobierno Vasco en los tres últimos años.

En relación a la formación ocupacional hay que señalar que se produce una mezcla muy diversa de entidades subvencionadas, que va desde empresas a academias privadas de diverso tipo, pasando por agrupaciones locales o entidades financieras diversas. No consta que haya una diseño formativo acorde a las necesidades de la población parada ni del mercado laboral, lo que pone en tela de juicio la calidad de la formación que se ofrece.

C. CONSTRUCCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

En el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral en la construcción, en Álava existen distintos tipos de acuerdos que conllevan la existencia de fuentes de financiación sindical y patronal. Por un lado, los dotados de cantidades dinerarias fijas y, por otro, los que conllevan la “liberación” de personal.

Un claro ejemplo de los primeros es el “Convenio entre la Diputación Foral de Álava, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, UNECA, FECOMA-CC.OO y MCA-UGT para la Prevención de Riesgos Laborales en la ejecución de las obras promovidas por la Diputación Foral de Álava y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz”.

El objeto del mismo es “promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en la ejecución de obras promovidas por la Diputación y el Ayuntamiento”. Para ello, cada una de las entidades destinará en 2010, una cantidad de 99.000[°] (desciende respecto al 2009, año en el que la cantidad llegaba a 110.000[°]), repartidas previa justificación, en tres cuantías idénticas entre Uneca, CCOO y UGT. Las acciones consisten en que:

- Personas especializadas (técnicos superiores en prevención) visiten las obras, previo aviso a las empresas, y se reúnan con el coordinador de seguridad, los trabajadores y representantes de éstos, para finalmente emitir un informe, que describa las carencias detectadas.
- Además, deben dar formación a pie de obra, realizar trípticos y materiales de apoyo, elaborar guías y jornadas de sensibilización y cualquier otra actividad análoga que se considere de interés.
- Se crea una Comisión de Seguimiento, tripartita, para controlar las actuaciones llevadas a cabo.

Por otra parte, y en relación a la “liberación” de personal, en el Convenio Colectivo de la Construcción de Álava, en su artículo 28 se crea una comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral integrada con 8 miembros, (4 por parte de la patronal + 4 por la parte de los trabajadores y trabajadoras). Entre sus funciones están:

- Recabar de los organismos públicos el reconocimiento de interlocutor social en la materia, tanto en el aspecto legislativo como para el desarrollo de planes y medidas
- Coordinar información
- Promover mejoras y fomentar campañas

Para ello, pueden entrar en los centros de trabajo, entrevistarse con los delegados de prevención, representantes de personal, responsables del servicio de prevención, etc. Recomendarán las medidas que entiendan oportunas (pueden recomendar incluso la suspensión de la actividad), solicitar información a las empresas en relación a las subcontratas existentes en la obra y el convenio en aplicación a cada trabajador, y con todo ello, finalmente deberán emitir un informe.

Lo mismo ocurre en el Convenio Colectivo de la Construcción de Bizkaia. En su artículo 49 se crea para ese territorio la misma comisión y con el mismo número de personas.

Aunque no se fijen cantidades económicas, se debe entender que las 4 personas “liberadas” por la parte de los trabajadores y trabajadoras para tal efecto, tanto en Álava como en Bizkaia, se repartirán entre la mayoría sindical firmante de dicho Convenio, esto es, CCOO y UGT.

Otro ejemplo de la “liberación” es lo ocurrido en Obra Pública. Se firmó un acuerdo entre el Departamento de Vivienda, Visesa, CCOO y UGT, en el que también se procedía a la “liberación” de dos personas, una por organización firmante (en la parte sindical CCOO y UGT).

ELA considera que este tipo de acuerdos sirven para financiar a las organizaciones, pero no son efectivos para luchar contra la siniestralidad y perseguir las irregularidades en materia de seguridad y salud laboral. Las empresas saben que van a ser visitadas por personal técnico y que, además, carecen de capacidad sancionadora. Pero eso no es todo. Realizada la visita, y en caso de que se detecten irregularidades, será la Comisión quien por “unanimitad” decida. Teniendo en cuenta quienes componen la misma, la patronal siempre va a evitar decisiones que vayan en contra de los intereses de las empresas.

Está claro que se necesitan más medios humanos pero éstos deben depender de servicios públicos de inspección. En lugar de ello estos acuerdos eluden las responsabilidades, y son una clara vía de financiación de organizaciones que, claro está, apuestan y defienden este modelo.

II. NAFARROA: PARTIDAS DE FINANCIACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LOS PRESUPUESTOS DE 2010

Navarra es el mejor, más claro y fácil ejemplo de la estrecha y directa relación entre el diálogo social y la financiación. El presupuesto del Gobierno de Navarra para 2010 permite identificar partidas, que suman un total de 8.052.510 euros, destinadas casi todas ellas de manera directa a la patronal (CEN), UGT y CCOO. Destacamos las siguientes, desglosadas por temas:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (1.532.500 EUROS)

- Convenio con CEN, UGT y CCOO para delegados de la CFN para la prevención de riesgos laborales... 662.500°
- Convenio con CEN, UGT y CCOO para programas de prevención de riesgos laborales.....870.000°

FORMACIÓN DE INMIGRANTES (960.000 EUROS)

- Convenio con UGT y CCOO para acciones de formación e inserción de inmigrantes ... 360.000°
- Convenio con UGT y CCOO para acciones de formación e inserción de inmigrantes no cofinanciadas ... 600.000°

EMPLEO (2.950.000 EUROS)

- Convenio UGT y CCOO para programas de estabilidad, regular empleo no declarado, autónomos y emprendedores.....890.000°
- Convenio con CEN, UGT y CCOO para el desarrollo y aplicación del Plan de empleo10°
- Convenio con UGT y CCOO para programas de igualdad, conciliación y empleo femenino360.000°

- Convenio con Inafre (Instituto Navarro para la formación, el reciclaje y el empleo, del que forman parte el Gobierno, CEN, UGT y CCOO) para iniciativas y acciones de formación para el empleo350.000°
- Compensación a INAFRE por participación en la planificación de la formación para el empleo ...150.000°
- Convenio con INAFRE para el Observatorio de empleo de INAFRE1.200.000°

INSERCIÓN (2.500.000 EUROS)

- Convenio con UGT y CCOO para acciones de orientación para la inserción1.900.000°
- Convenio con UGT y CCOO para la inmersión sociolaboral de inmigrantes350.000°
- Convenios con UGT y CCOO para la inmersión Ç sociolaboral de inmigrantes, Objetivo 3 FSE250.000°

ORIENTACIÓN LABORAL (530.000 EUROS)

- Convenio con UGT y CCOO para orientación laboral a jóvenes110.000°
- Convenio con la UAGN, UGT y CCOO para programas de empleo agrícola420.000°

SERVICIOS SOCIALES (200.000 EUROS)

- Convenio con UGT y CCOO para el desarrollo de la Ley de servicios sociales y contratación de personas con discapacidad200.000°

III. CONCLUSIONES

1. Las materias en las que se centra el diálogo social son de vital importancia para los trabajadores y trabajadoras, ya que afectan a cuestiones relacionadas con el empleo, la formación, la seguridad y salud laboral, etc.
2. Por ello, ELA exige a las instituciones un cambio radical de las actuales políticas neoliberales y antisociales. Nuestras propuestas no tienen nada que ver con las que defiende la patronal (por ejemplo, perseguir el fraude en la contratación

o el fraude fiscal o aumentar notablemente las coberturas sociales). Sin embargo, las instituciones de Hego Euskal Herria no están dispuestas a ello, y utilizan el diálogo social como coartada para seguir en la misma dirección de los últimos años, siendo la clase trabajadora la que sale perjudicada: paro, malas condiciones de trabajo, desprotección social, etc.

3. El modelo del diálogo social actual supone la paz social. Significa acompañar o aplaudir las políticas que se aplican a cambio de la asignación y gestión de una parte de los fondos públicos por las organizaciones que forman parte de dicho diálogo. Así, se diluyen las responsabilidades de los gobiernos en el ejercicio de sus políticas y las responsabilidades empresariales en ámbitos como el empleo, la formación o la seguridad o salud laboral.
4. Las políticas diseñadas en el ámbito del diálogo social no sirven para resolver los problemas de la clase trabajadora: fuertes niveles de paro, precariedad o siniestralidad laboral, mala calidad de la formación continua y ocupacional, etc. La actual crisis económica pone en evidencia el fracaso de las políticas del diálogo social.

