

3/22

*dictamen*

Sobre el Plan

Estratégico de empleo 2021-2024

Bilbao, 15 de febrero de 2022



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea

Dictamen 3/22

---

## I.- ANTECEDENTES

---

El 14 de enero de 2022 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Trabajo y Empleo, solicitando informe sobre el “*Plan Estratégico de Empleo 2021-2024*”, según lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

El objetivo del Plan es operativizar los objetivos de la Estrategia Vasca de Empleo 2030, contribuyendo al relanzamiento socioeconómico en la postpandemia, a la implementación de las tres transiciones (digital, verde y demográfica), y promover un empleo inclusivo y de calidad para un nuevo contrato social.

Se entiende que el reto principal no sólo es generar más empleo, sino que éste sea de calidad y en condiciones que permitan la inclusión sociolaboral plena de todas las personas. Se trata de lograr los equilibrios necesarios entre los agentes sociales para que este propósito sea posible en una economía competitiva y globalizada.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. El 9 de febrero de 2022 se reúne la Comisión de Desarrollo Social y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 15 de febrero donde se aprueba por unanimidad.

## II.- CONTENIDO

---

El “*Plan Estratégico de Empleo 2021-2024*” se divide en diez capítulos y dos anexos. A continuación, se incluye una síntesis de su contenido.

### 1. Introducción y contexto

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 (PEE 2021-2024) nace en un momento complejo para la sociedad y la economía vasca, con un contexto marcado por la pandemia y sus impactos a todos los niveles, que siguen dibujando un escenario de incertidumbre para un próximo futuro. Aunque los indicadores económicos y de empleo han mejorado notablemente en los últimos meses respecto de la dramática situación de 2020, persiste una gran inestabilidad económica a finales de 2021, cuyo posible impacto en términos de empleo es impredecible.

Además, Euskadi no es ajena a la profunda transformación global del sistema económico, atravesado por las transiciones energético-ambientales, demográficas y socio-sanitarias, y digitales, que están teniendo ya implicaciones directas en el empleo y, sobre todo, en el tipo de empleo que se está generando y se va a generar en el futuro inmediato. Se plantean importantes retos de cara a conseguir que la población activa adquiera las competencias acordes con los nuevos perfiles profesionales.

En este contexto, y desde la convicción de que la salida de la crisis que ha generado la Covid-19 debe ser justa y aprovecharse para hacer una Euskadi mejor y más cohesionada, el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco viene desarrollando un proceso de mejora del Servicio Público de Empleo y de construcción de un Sistema Vasco de Empleo innovador, eficiente e inclusivo y eficaz. Todo ello con el objetivo de responder a los nuevos requerimientos del mercado laboral y a las necesidades que las personas trabajadoras (ocupadas y desocupadas) presentan para mantener o acceder a un empleo. Un empleo que, desde la Estrategia Vasca de Empleo 2030, se plantea en términos de calidad e inclusión, en línea con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y con el Pilar Social Europeo que marca la

## Estrategia Europea de Empleo.

Tras la finalización del periodo de vigencia del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, era preciso elaborar el presente Plan Estratégico de Empleo 2021-2024, de cara a concretar y desplegar la Estrategia Vasca de Empleo 2030, en el marco del Programa de Gobierno 2020- 2024 (Euskadi en Marcha), el Programa-Marco Interdepartamental de Reactivación Económica y de Empleo (Berpiztu) y la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Por otra parte, hay que destacar la excepcionalidad de la respuesta de la Unión Europea a la crisis generada por la pandemia con la provisión de recursos extraordinarios a través del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR), con el fin de contribuir a la recuperación y la transformación socioeconómica europea y de avanzar también en el empleo de calidad como factor de competitividad, inclusión, igualdad, equidad, proyectos de vida y renovación del contrato social.

El PEE 2021-2024 se dirige, por tanto, a que el mercado de trabajo vasco y el empleo en Euskadi avancen en esta dirección, concretando las claves estratégicas definidas en la Estrategia Vasca de Empleo 2030, sirviendo al mismo tiempo como un instrumento de coordinación de los servicios y programas vinculados a la promoción del empleo de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco.

El Plan de Empleo 2017-2020 contemplaba tres grandes objetivos cuantitativos:

- Reducir de forma sostenida la actual tasa de desempleo, hasta situarse por debajo del 10 % en el último trimestre de 2020.
- Incentivar 45.000 empleos a través de la creación de nuevas empresas, la puesta en marcha de incentivos a la contratación dirigidos a las personas con menores oportunidades de empleo, y el fomento público de la rehabilitación como sector intensivo en generación de empleo.
- Ofrecer una oportunidad laboral a 20.000 jóvenes.

GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN 2017-2020		
CUANTIFICACIÓN PREVISTA DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2017-2020	CUANTIFICACIÓN REAL ACUMULADA DE LOS OBJETIVOS A 31/12/2020	GRADO DE AVANCE DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PREVISTOS 2017-2020
Tasa de desempleo por debajo del 10% en el último trimestre de 2020	Tasa de desempleo: 11,2% (IV Trimestre 2020. Eustat)	Contribución a la reducción de la tasa de desempleo en 1,4 puntos porcentuales respecto a la situación de partida (12,6% en el IV Trimestre 2016). Cumplimiento del objetivo no alcanzado para 2020.
Incentivar 58.000 empleos a lo largo del periodo 2017-2020 (*)	76.862 empleos incentivados durante 2017, 2018, 2019 y 2020	Contribución a la generación del 133% de los empleos previstos para el periodo 2017-2020. → Cumplimiento por encima de lo previsto del objetivo total de creación de empleo.
Oportunidad laboral 20.000 jóvenes a lo largo del periodo 2017-2020	35.909 jóvenes con una oportunidad laboral durante 2017, 2018, 2019 y 2020	Contribución a facilitar una oportunidad laboral a un 180% de las y los jóvenes previstos para el periodo 2017-2020. Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto.
Inicialmente la previsión era de 45.000 empleos incentivados. A esta previsión inicial se han añadido 13.000 empleos, que se corresponden con los puestos incorporados en las Ofertas Públicas de Empleo previstas en la Administración General, Osakidetza, Educación y Ertzaintza. Fuente: Gobierno Vasco, Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 - Informe de Seguimiento 2020 y Balance global 2017-2020.		

Las actividades del Plan y la consecución de sus objetivos, que se recogen sintéticamente en el cuadro de la página anterior, han quedado mediatizados por la irrupción de la pandemia y sus impactos a todos los niveles a lo largo de 2020, tanto en cuanto a sus efectos sociales y económicos (incluida la situación del empleo), como en cuanto a las prioridades y capacidades de la actuación pública en un contexto tan complejo.

Tal vez por ello, parece claro que varias de sus líneas de actuación siguen siendo vigentes en la actualidad, por lo que el nuevo Plan debe tenerlas necesariamente en cuenta.

## 2. Diagnóstico del empleo en Euskadi

Las páginas 8 a 26 del documento que se nos ha remitido recogen un diagnóstico del mercado laboral en Euskadi, en los ámbitos de su evolución reciente, la calidad del empleo, formación y cualificaciones y las perspectivas de la economía y el empleo, de cuyos datos se extrae como reflexión final que es preciso remarcar el contexto de incertidumbre en el que se mueven en el último trimestre de 2021 la economía vasca, europea y mundial a causa de la pandemia.

A pesar de la recuperación experimentada a lo largo de 2021, los últimos rebrotes de la COVID, la complicada situación epidemiológica en numerosos países y el retraso indefinido en la superación total de la pandemia hacen que sea difícil predecir la evolución del empleo a corto y medio plazo. A ello vienen a unirse otros factores como la crisis de suministros, el alza de precios de la energía, la inflación inducida, etc. que, aunque en principio parecen coyunturales, introducen nuevas dudas en las perspectivas de recuperación económica y del empleo, configurando un escenario de gran complejidad e importantes retos para el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024.

Con todo, el citado diagnóstico tiene como corolario la matriz DAFO de la página siguiente:

MATRIZ DAFO DEL EMPLEO EN EUSKADI	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Baja tasa de actividad y envejecimiento de la población activa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incertidumbre económica a nivel global derivada de la pandemia, con posibles impactos negativos en el empleo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y el empleo temporal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de pérdida de empleo debido al rápido avance de la digitalización.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elevada parcialidad no deseada, afectando especialmente a las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminución de la población activa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cronificación del desempleo de larga duración, creciente con la edad y decreciente con el nivel educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incertidumbre sobre el relevo generacional en el mercado de trabajo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta tasa de desempleo juvenil estructural y escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes (empleos de poca calidad, bajos salarios, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia global por el talento cualificado.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desigualdad de género en el ámbito laboral a todos los niveles (tasa de ocupación, diferencias salariales, parcialidad, dificultades de conciliación...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de no dar respuesta adecuada a las necesidades de nuevas cualificaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas con baja cualificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riesgo de integración insuficiente de las personas migrantes en el mercado laboral.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desajustes entre la cualificación de la población activa y las necesidades de las empresas, en particular en los perfiles vinculados a las "tres transiciones".</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Baja tasa de actividad emprendedora.</li> </ul>	

MATRIZ DAFO DEL EMPLEO EN EUSKADI	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidades de mejora en Lanbide, tanto en el modelo de atención y servicio hacia las personas como hacia las empresas.</li> <li>Multiplicidad de agentes de empleo con una alineación y coordinación insuficientes.</li> </ul>	

MATRIZ DAFO DEL EMPLEO EN EUSKADI	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Solidez del tejido empresarial vasco y en especial del sector industrial.</li> <li>Población con un alto nivel global de cualificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escenario previsto de importante creación de empleo en los próximos años.</li> <li>Aprovechar el potencial de creación de empleo de la “economía verde”, el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados y de la economía digital, así como de los sectores de la RIS3 Euskadi.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta calidad del sistema de formación profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechar el importante relevo generacional para abordar un cambio cultural en nuestras organizaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo.</li> <li>Peso diferencial de la economía social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas.</li> <li>Desarrollar una estrategia de retención, desarrollo y atracción inteligente de talento.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agentes vinculados al empleo con amplia experiencia y capacidades.</li> </ul>	

### 3. Coherencia con otras estrategias y planes

#### 3.1. Estrategias generales

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 se enmarca en un conjunto de estrategias y políticas de empleo y de reactivación económica, tanto a nivel vasco como estatal y europeo, que es preciso tener en cuenta de cara a asegurar su coherencia con las mismas:

- Estrategia Vasca de Empleo 2030**
- Estrategia Española de Activación para el Empleo**
- Directrices Europeas de Empleo, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030**
- Next Generation EU y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía**

De ellas, destacaremos, en primer lugar, la **Estrategia Vasca de Empleo 2030**. El PEE 2021-2024 constituye el primer eslabón de esta Estrategia, aprobada en abril de 2021, que abre una nueva etapa en las políticas de empleo orientadas a la calidad, la inclusión y la igualdad. Además, aborda el reconocimiento del derecho subjetivo a la formación y la activación, con la vocación de que el empleo sirva para el progreso y la cohesión social de Euskadi.

La Estrategia se alinea con los ejes del programa de Gobierno, el programa Berpiztu, la Estrategia del Gobierno de España, el proyecto Next Generation EU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, específicamente el referido al trabajo decente y crecimiento económico, que

emplaza a las Administraciones a diseñar servicios públicos de empleo activadores, a promover el diálogo social y la negociación colectiva, a abogar por relaciones laborales colaborativas, y a apostar por fórmulas económicas innovadoras, sostenibles e inclusivas que garanticen empleos de calidad.

La Estrategia pretende configurar un mercado de trabajo que contribuya al desarrollo social y económico, sostenible e igualitario de Euskadi y que se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano.

VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030	
VISIÓN	OBJETIVOS
Un mercado de trabajo que contribuye al desarrollo social y económico, sostenible e igualitario de Euskadi y que se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano, otorgando a las Políticas Activas de Empleo el carácter de derecho subjetivo y traduciendo este derecho en la configuración de un Sistema Vasco de Empleo que da respuestas adecuadas y rápidas a las ofertas-demandas de empleo y a las necesidades de las personas y las empresas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano.</li> <li>2. Contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi a través de un empleo resiliente conformado por personas alta y permanentemente capacitadas para adaptarse a los cambios que se produzcan en nuestro sistema productivo y por empresas que ofrecen escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital. Fomentando que se produzca la activación laboral suficiente y que se establezcan las medidas de gestión del talento necesarias para dar respuesta a las oportunidades de desarrollo de nuestro sector productivo.</li> <li>3. Establecer el Derecho a las Políticas Activas de Empleo como derecho subjetivo y conseguir que este derecho se traduzca en un servicio público de empleo eficiente y de calidad que sea capaz de ofrecer respuestas adecuadas y rápidas para minimizar la pérdida de empleo y para acelerar su recuperación ante crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales.</li> <li>4. Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo.</li> </ol>

De igual modo, señalamos **Next Generation EU** como el instrumento temporal de recuperación de la Comisión Europea, dotado con 750.000 millones de euros, que contribuirá a reparar los daños económicos y sociales inmediatos causados por la pandemia de coronavirus, y a apoyar las reformas e inversiones emprendidas por los países de la UE.

El Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia (MERR) es el elemento central de Next Generation EU, con 723.800 millones de euros en préstamos y subvenciones disponibles. Además de mitigar el impacto económico y social de la pandemia, el objetivo es hacer que las economías y sociedades europeas sean más sostenibles y resilientes y estén mejor preparadas para los retos y las oportunidades de las transiciones ecológica y digital. Los Estados Miembros están trabajando en sus planes de recuperación y resiliencia para acceder a los fondos en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

En el caso español, se ha elaborado ya el correspondiente Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía, que guiará la ejecución de los fondos destinados a España a lo largo de los próximos años. El Plan se estructura en torno a cuatro líneas directrices (Transición ecológica, Transformación digital, Igualdad de género y Cohesión social y territorial) y diez políticas tractoras que van a incidir directamente en aquellos sectores productivos con mayor capacidad de transformación del tejido económico y social.

Una de sus líneas de acción alude a las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”. Este componente impulsará la reforma del mercado laboral para adecuarlo a las necesidades actuales, de manera que permita corregir debilidades estructurales. Esta reforma será abordada en el marco del diálogo social, con el objetivo de reducir el desempleo estructural y el paro

juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo. Además, se dará un impulso a las políticas activas de empleo, orientándolas a la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía. La inversión total estimada para este componente es de 1.965 millones de euros, de los cuales corresponderán a Euskadi aproximadamente 70 millones.

### 3.2. Planes y programas del Gobierno Vasco

Entre los planes y programas del Gobierno Vasco con relación e impacto en el empleo cabe destacar los siguientes:

- **Programa de Gobierno 2020-2024 - XII Legislatura: “Euskadi en marcha”**
- **Programa Berpiztu para Reactivación económica y Empleo de Euskadi 2020-2024**
- **Otros programas departamentales**

Uno de los grandes principios del **Programa de Gobierno 2020-2024** se orienta a reactivar la economía y el empleo. El Programa constata que la pandemia ha afectado de forma negativa a la economía y empleo de Euskadi, por lo que es necesario que se recuperen para volver a la situación anterior y al mismo tiempo adaptarlos a nuevos retos y necesidades.

El programa se desarrolla en torno a cuatro Ejes:

- Eje 1. Prosperidad: El empleo y la reactivación económica.
- Eje 2. Personas: La salud, la educación, los servicios públicos, la igualdad, las políticas sociales y culturales, la convivencia y los derechos humanos
- Eje 3. Planeta: Transición energética y climática justa.
- Eje 4. Autogobierno: Más y mejor autogobierno.

El Eje 1 establece el Empleo como una de sus prioridades y adquiere doce compromisos al respecto, que tienen su reflejo en el presente Plan Estratégico de Empleo (que de hecho es uno de ellos).

En segundo lugar, **el Programa Berpiztu para la Reactivación económica y el Empleo de Euskadi 2020-2024** se concibe y constituye como la respuesta de las instituciones vascas (Gobierno Vasco y Diputaciones Forales) para superar la crisis económica y de empleo generada por la pandemia sanitaria de la COVID-19, con el objetivo de relanzar la economía y recuperar el empleo perdido (incentivando 130.000 empleos) y situar la tasa de paro por debajo del 10 % en un horizonte temporal fijado en el año 2024.

Berpiztu da una respuesta propia a la crisis actual que como base de partida contempla recursos presupuestarios propios, sin considerar posibles fondos adicionales europeos. Se contempla destinar 13.250 millones de euros, entre recursos presupuestarios y avales públicos. Este Programa de inversiones públicas comprende como más significativas aquellas que afectan a Infraestructuras para la actividad económica; a la investigación, a la innovación y a la transformación digital; y a la transición energética y medioambiental, así como a la transformación sanitaria y social.

El programa se estructura en dos ejes verticales: un primer eje de reactivación económica y un segundo eje de dinamización de empleo. Además, se incorpora un tercer eje transversal: La calidad del empleo y la igualdad de género.

### 3.3. Planes y programas de las Diputaciones Forales y ayuntamientos de las capitales en el ámbito del empleo

Por último, en Euskadi se están aunando esfuerzos públicos entre los diferentes niveles administrativos para lograr un mercado de trabajo que contribuya al desarrollo social y económico de forma sostenible e igualitaria. Las Diputaciones Forales y numerosos Ayuntamientos ya impulsan actuaciones encaminadas a lograr los objetivos establecidos por la Estrategia Vasca de Empleo 2030, que vienen recogidos en el PEE 2021-2024.

INSTITUCIÓN	ACTUACIONES DESTACADAS
DIPUTACION FORAL DE ALAVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Lanzaderas</li> <li>• Programa de inserción en colaboración con Cáritas</li> <li>• Informes de necesidades de mano de obra en empresas alavesas, con SEA</li> <li>• Formación para el empleo (continua y ocupacional)</li> <li>• Formación en Asistente Geriátrico Domiciliario</li> </ul>
DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Empleo de Bizkaia</li> <li>• Lanberri</li> <li>• Empleo joven</li> <li>• Gazte on</li> <li>• 3R empresa</li> <li>• 3R Gaztea</li> <li>• Programa Kontrata; Programa Kontrata 30</li> <li>• Programa Manten</li> <li>• Programa Laborian</li> <li>• Programa de iniciativas emprendedoras</li> </ul>
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia Elkar-Ekin Lanean: empleabilidad y la activación inclusiva</li> <li>• Partaidetza, Bozi empresa, Bozi hzkuntza</li> <li>• Txekin. Txekintek. Mujer emprendedora, Barnetekin. inkubategiak. Homologación autoempleo</li> <li>• Gipuzkoa Talent</li> <li>• Proyectos estratégicos (Adinberri, etc.)</li> </ul>
AYUNTAMIENTO BILBAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Empleo Comarcal</li> <li>• Proyectos singulares</li> <li>• Planes de Empleo para la contratación de personas jóvenes</li> <li>• Formación en el ámbito digital. Análisis de oferta y demanda en el ámbito de la digitalización</li> <li>• Compra pública responsable</li> </ul>
AYUNTAMIENTO DONOSTIA-SAN SEBASTIAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio Empleo: Plan comarcal de empleo, Plan Operativo de empleo Juvenil, Servicio Orientación e itinerarios; Programa Reaktivare y Programa Reaktivare+45. Ayudas a la contratación: Becas Movilidad Internacional. Plan de Acogida para el Talento – Talent House.</li> <li>• Estrategia emprendimiento: Servicios de orientación y formación para emprendedores (general): Incubadora; Programa Impulso emprendedor Explorer: EKIN + Ayudas económicas.</li> </ul>
AYUNTAMIENTO VITORIA-GASTEIZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto SAREGUNE de integración digital de la población del casco Antiguo de la Ciudad</li> <li>• Formación en el ámbito de la edificación y rehabilitación.</li> <li>• Proyecto de aula virtual de formación mixta presencial, Formación en tecnologías de la información y RRSS.</li> <li>• Proyecto Hazia 23</li> <li>• Plan de Empleo Comarcal</li> <li>• Plan de Empleo para la contratación de personas jóvenes (POEJ)</li> <li>• Ayudas a la contratación de personas y de apoyo a emprendedores</li> <li>• Becas para emprender</li> </ul>

#### 4. Principios de actuación

Los principios orientadores de este Plan son los definidos en la Estrategia Vasca de Empleo 2030:

1. **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** y atención y servicios específicos y especializados para los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, con un compromiso especial con la igualdad en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional y retributivos entre mujeres y hombres.
2. **ANTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, VELOCIDAD DE RESPUESTA Y RESILIENCIA** para ofrecer respuestas ágiles en un entorno y un mercado de trabajo crecientemente cambiantes.
3. **EQUILIBRIO TERRITORIAL**, de forma que las oportunidades de empleo lleguen y todas las comarcas y municipios.
4. **CONSENSO Y COLABORACIÓN**, aprovechando todas las capacidades de los diferentes agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo.
5. **GOBERNANZA ABIERTA Y MULTINIVEL** desde un liderazgo público y con un papel central para los agentes sociales.

#### 5. Misión y objetivos del Plan

La **MISIÓN** del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 es operativizar los objetivos de la EVE 2030, contribuyendo al relanzamiento socioeconómico en la postpandemia, a la implementación de las tres transiciones (digital, verde y demográfica) y promover UN EMPLEO INCLUSIVO Y DE CALIDAD PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL, entendiendo que el reto principal no sólo es generar más empleo, sino que éste sea de calidad y en condiciones que permitan la inclusión sociolaboral plena de todas las personas. Se trata de lograr los equilibrios necesarios entre los agentes sociales para que este propósito sea posible en una economía competitiva y globalizada.

Más concretamente, el Plan se propone alcanzar los siguientes **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**:

1. Impulsar el incremento del empleo en el periodo postpandemia, tanto a través de la recuperación del empleo perdido en la crisis generada, como de la consolidación del empleo existente y la creación de nuevo empleo.
2. Contribuir a asegurar un trabajo de calidad para todas las personas, reduciendo la temporalidad, la parcialidad no deseada y, en general, todas las situaciones de empleo precario y en malas condiciones laborales.
3. Facilitar la transformación digital, verde y sociodemográfica de la economía vasca, mediante una adecuada formación y cualificación de la población activa que permita aprovechar las oportunidades de empleo que se van a generar, respondiendo a las necesidades del sector productivo.
4. Promover el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral, reduciendo los niveles de desempleo juvenil y posibilitando unas condiciones laborales adecuadas.
5. Combatir el desempleo de larga duración, evitando la cronificación en el paro de colectivos especialmente afectados como las personas mayores de 45 años, en riesgo de exclusión social, personas inmigrantes, etc., en estrecha colaboración con la política social.
6. Favorecer la presencia de la mujer en el mercado laboral, eliminando la brecha de género tanto en términos salariales como ocupacionales, de calidad del empleo, etc.

7. Gestionar el proceso de envejecimiento de la población activa, de modo que se favorezca la adaptación de la actividad laboral de las personas de mayor edad, en términos de tareas desarrolladas, salud laboral, formación continua, etc., posibilitando el proceso de relevo generacional y la incorporación de las personas jóvenes.
8. Mejorar la profesionalización de los servicios de cuidados a lo largo de la vida a través de programas de formación innovadora y programas de inserción laboral.
9. Apoyar el emprendimiento, el autoempleo y la economía social, en la medida en que la solución a diversas situaciones de desempleo puede residir en el desarrollo de iniciativas de creación de negocios y pequeñas empresas por parte de las propias personas afectadas.
10. Optimizar la efectividad del servicio público de empleo, a través de Lanbide Hobetzen y la innovación permanente en las políticas activas de empleo.
11. Aprobar la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión con el objetivo de mejorar la cobertura y el acceso a las prestaciones económicas y mejorar el acceso de la ciudadanía vasca con dificultades a servicios sociales y de empleo de calidad.
12. Aprobar la Ley del Sistema Vasco de Empleo como marco que garantizará el derecho subjetivo a las políticas activas de empleo, así como una óptima gobernanza, alineación y coordinación de todos los agentes implicados en la política de empleo.

Desde un punto de vista operacional y en línea con los objetivos estratégicos planteados, pueden destacarse los siguientes **29 objetivos operativos** del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024, que se articulan en torno a ocho Ámbitos de Actuación, más un noveno de carácter transversal que hacer referencia a la “Igualdad en el mercado laboral” en términos de género, edad, etc.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS
<b>1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivar la recuperación. creación y/o mantenimiento del empleo</li> <li>2. Apoyo recuperación, creación y/o consolidación de empresas.</li> <li>3. Contribuir a reducir la tasa de desempleo mejorado la tasa prepandemia.</li> </ol>
<b>2. CALIDAD DEL EMPLEO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada.</li> <li>5. Contribuir a reducir la tasa de temporalidad en el empleo público.</li> <li>6. Contribuir a reducir la tasa de parcialidad no deseada de la población ocupada.</li> <li>7. Contribuir a reducir la tasa de incidencia de accidentes laborales mortales y de enfermedades profesionales en hombres y mujeres.</li> <li>8. Contribuir a Incrementar el % de personas trabajadoras con cobertura de negociación colectiva</li> </ol>
<b>3. EMPLEO Y FORMACION EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Mejorar las capacidades profesionales de las personas desempleadas y empleadas vinculadas o reorientadas a las tres transiciones.</li> <li>10. Promover la habilitación profesional de personas ocupadas en el sector de cuidados.</li> <li>11, Incentivar la contratación de personas jóvenes a través de contratos de relevo en el sector privado.</li> <li>12. Desarrollar proyectos piloto de reemplazo y gestión de la edad en empresas vascas.</li> </ol>
<b>4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Desarrollar programas de empleo-formación para colectivos vulnerables, en exclusión o riesgo de exclusión.</li> <li>14. Desarrollar programas de formación y empleo para personas de baja cualificación en sectores tradicionales-esenciales o emergentes.</li> <li>15. Implementar la nueva Ley del SVGII.</li> <li>16. Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, a través de los programas de orientación- activación, formación-capacitación y las actuaciones de acompañamiento a la inserción laboral.</li> <li>17. Mejorar la recualificación o la adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas a la evolución del entorno laboral en evolución.</li> </ol>

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS OPERATIVOS
<b>5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	18. Mejorar los sistemas de información y prospectiva para alinear la demanda de empleo o recualificación de las empresas con las competencias de personas desempleadas o empleadas. 19. Profundización en el diseño de planes de formación-empleo adaptados a las necesidades de empresas y las personas.
<b>6. LANBIDE HOBETZEN</b>	20. Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios en la red de oficinas de Lanbide. 21. Incrementar la cartera de servicios a empresas (visitas prospectivas, atención personalizada. agilización en la provisión de candidaturas de empleo).
<b>7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO</b>	22. Desarrollar proyectos piloto de evaluación de programas y líneas de actuación para establecer un modelo escalable de evaluación alineado con directrices españolas y europeas.
<b>8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO</b>	23. Desarrollar un proceso de concertación entre las instituciones y agentes sectoriales para acordar un modelo de gobernanza colaborativa que supere la yuxtaposición de planes de empleo pre-sistémica y dé paso a un sistema ordenado, cooperativo y colaborativo. 24. Desarrollar y aprobar la Ley del Sistema Vasco de Empleo.
<b>9. IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL</b>	25. Contribuir a reducir a la mitad la brecha salarial de las mujeres respecto a los hombres. 26. Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada femenina. 27. Contribuir a reducir la tasa de parcialidad no deseada de la población ocupada femenina. 28. Contribuir a reducir la tasa de empleo juvenil convergiendo con la UE-27. 29. Contribuir a reducir la tasa de paro de larga duración convergiendo con la UE-27.

## 6. Líneas estratégicas

Con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos planteados en el capítulo anterior, el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 se articula en torno a las siguientes **LÍNEAS ESTRATÉGICAS** articuladas en torno a los Ámbitos de Actuación presentados anteriormente. Como ya se ha indicado, se han identificado 8 Ámbitos de Actuación, más un noveno de carácter transversal que hacer referencia a la “igualdad en el mercado laboral”.

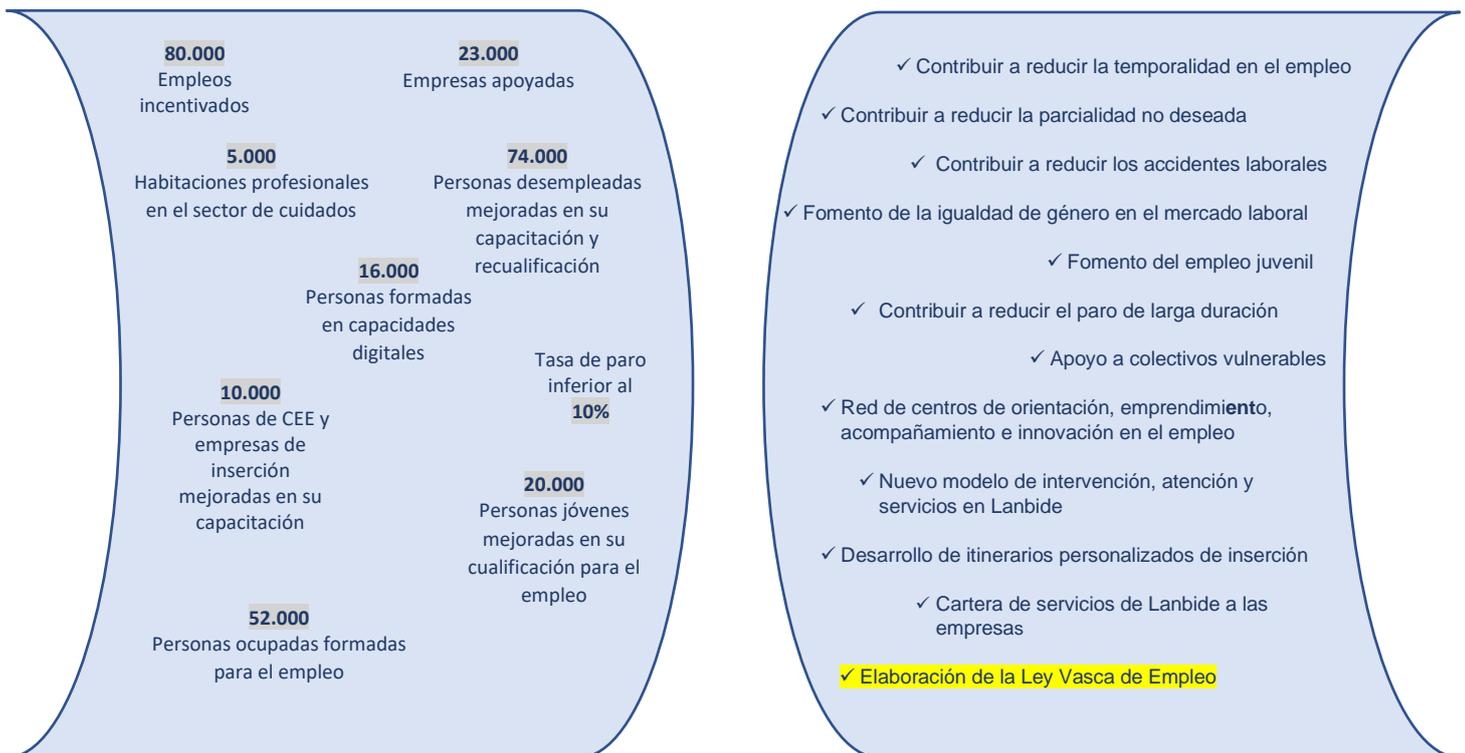
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
<b>1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO</b>	1.1. Fomento del emprendimiento y consolidación de empresas 1.2. Fomento del empleo a nivel local 1.3. Creación de empleo público 1.4. Apoyo a la economía social 1.5. Programas sectoriales
<b>2. CALIDAD DEL EMPLEO</b>	2.1. Diálogo social y negociación colectiva 2.2. Inspección como herramienta de protección y garantía 2.3. Seguridad y Salud Laboral 2.4. Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo
<b>3. EMPLEO Y FORMACION EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA</b>	3.1. Empleo y formación para la transición digital 3.2. Empleo y formación para la transición verde 3.3. Empleo y formación para la transición social y demográfica
<b>4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO</b>	4.1. Programas de empleo-formación para personas desempleadas y colectivos vulnerables 4.2. Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas 4.3. Implementación de la nueva Ley del SVGII
<b>5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	5.1. Mejora de los sistemas de información y prospectiva 5.2. Profundización en el diseño de planes de formación-empleo

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	LINEAS ESTRATÉGICAS
<b>6. LANBIDE HOBETZEN</b>	6.1. Implantación del nuevo modelo de intervención. Atención y servicios. 6.2. Incrementar la cartera de servicios a empresas
<b>7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO</b>	7.1. Diseño, desarrollo y difusión de proyectos de evaluación
<b>8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO</b>	8.1. Desarrollo y aprobación de la Ley del sistema vasco de empleo
<b>9. IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL</b>	9.1. Igualdad de género en el empleo 9.2. Empleo joven 9.3. Empleo mayores de 45 años 9.4. Empleo inclusivo 9.5. Igualdad lingüística

### 7. Acciones a desarrollar por líneas estratégicas

Este capítulo (página 56 y siguientes) recoge de manera detallada las acciones incluidas en el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 para desarrollar las líneas estratégicas definidas para cada uno de los Ámbitos de actuación.

A modo de síntesis, el siguiente cuadro recoge las grandes cifras y objetivos del Plan:



### 8. Recursos económicos

La estimación de la dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 asciende a 2.010 millones de euros para el periodo 2021-2024. Su desglose por ámbitos de actuación es el siguiente:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	DOTACIÓN PRESUPUESTARIA
1. RECUPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO	1.252.779.559 €
2. CALIDAD DEL EMPLEO	18.906.000 €
3. EMPLEO Y FORMACION EN LAS 3 TRANSICIONES: DIGITAL, VERDE Y DEMOGRÁFICA 4. EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	651.475.951 €
5. MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	58.153.918 €
6. LANBIDE HOBETZEN 7. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO 8. LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	28.775.000 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.010.090.428 €</b>

Es preciso subrayar que estas cifras se obtienen por agregación de las dotaciones presupuestarias para las distintas acciones incluidas en el Plan, de acuerdo con la estimación realizada por los Departamentos y entidades responsables de las mismas. Los recursos presupuestarios incorporan los presupuestos de 2021 y 2022 y las proyecciones para 2023 y 2024. En ese sentido, estos presupuestos serían revisables y actualizables a lo largo del periodo de ejecución del Plan. Se prevé que en el periodo del Plan las partidas económicas sean superiores a las especificadas y se irán incorporando los recursos de los Fondos de Recuperación y Resiliencia que aún no están cuantificados y asignados. Estos recursos extraordinarios supondrán incrementos relevantes en las actuales previsiones.

### 9. Gobernanza del Plan

Tanto la Estrategia Vasca de Empleo 2030 como el Programa Berpiztu propugnan una gobernanza abierta y una coordinación interinstitucional y con la multitud de agentes que operan en diversos ámbitos de la política de empleo. Dando importancia en ambos casos al consenso y colaboración que permitan aprovechar todas las capacidades de todos los agentes que conforman el sistema vasco de empleo.

Así mismo, en el marco de elaboración de la próxima Ley del Sistema Vasco de Empleo, la consulta pública realizada entre agentes institucionales, sociales y económicos vinculados a la política de empleo en Euskadi apunta también a la necesidad de una gobernanza colaborativa eficaz. También las diversas consultas con Departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y entidades locales realizadas para la elaboración del presente Plan han destacado como prioritaria esta necesidad de coordinación. Se trata de responder a una situación en la que numerosas instituciones, agencias de desarrollo comarcal, clústeres, red de ciencia y tecnología o el tercer sector y las propias empresas tienen iniciativas en esta materia, lo que se traduce en complejidad en la ejecución de las políticas de empleo, solapamientos, insuficiente coordinación y, en definitiva, menor eficacia. Se plantea así que Ley ordene el sistema vasco de empleo, poniendo en línea todo lo que se hace desde distintas instancias e innovando en las políticas activas para orientarlas a la consecución de resultados, a las personas y a las empresas.

La gobernanza propuesta para el presente Plan Estratégico plantea ir avanzando en esa dirección, dando pasos hacia un gobernanza colaborativa de su ejecución, a la espera de la aprobación de la Ley y de lo que la misma estipule finalmente a este respecto.



## 10. Seguimiento y evaluación del Plan

Se presentan a continuación los **cuadros de mando de indicadores** para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024. Los indicadores incluidos se agrupan en dos bloques, de realización y de impacto, y servirán de base para la elaboración de los correspondientes informes de seguimiento del Plan

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE REALIZACIÓN		
AMBITOS DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE REALIZACIÓN	OBJETIVO 2021-2024
RECUPERACION, MANTENIMIENTO Y CREACION DE EMPLEO	Empleo total incentivado	81.387 empleos
	Empleo incentivado sector privado	72.732 empleos
	Empleo público (Administración General CCAA.)	8.655 empleos
	Empresas totales apoyadas	23.691 empresas
	Empresas de nueva creación	10.126 empresas
	Apoyo a la consolidación y mantenimiento de empresas	11.945 empresas
	Apoyo a proyectos de innovación	1.620 empresas
CALIDAD DEL EMPLEO	Campañas sobre el fraude en la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo especialmente sensibles, tales como horario y jornadas	Realización de campañas
	Acciones de formación en PRL del personal delegado de prevención	Realización de campañas
	Campañas de concienciación sobre Seguridad y Salud en el trabajo	Realización de campañas
	Número de personas autónomas formadas sobre salud laboral	550 personas formadas
EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES	Número de personas desempleadas formadas en capacidades digitales	16.582 personas formadas entre 2022 y 2023
	Número de habilitaciones profesionales en el sector de los cuidados	5.585 habilitaciones provisionales y/o excepcionales

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE REALIZACIÓN		
AMBITOS DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE REALIZACIÓN	OBJETIVO 2021-2024
EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO	Número de personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo en el sector privado	115 personas jóvenes contratadas al año. 460 en 2021-2024
	Proyecto piloto para el estudio de modelos de éxito en políticas de reemplazo generacional	Realización del proyecto
	Número de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que han mejorado su capacitación a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de Empresas de Inserción	9.850 personas
	Número de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión con inserción laboral en empresas del mercado ordinario	960 personas
	Número de personas apoyadas a través de los nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables	Apoyo a 2.104 personas desempleadas entre 2022 y 2023
	Número de participantes en el Programa Berpiztu Oarsoaldea. Polo de inserción Laboral	300 participantes
	Número de personas beneficiarias del proyecto piloto de itinerarios de inclusión social	300 personas en 2022
	Personas desempleadas que han mejorado su capacitación y recualificación a través de acciones de formación para el empleo	74.000 personas desempleadas
	Personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo	14.000 personas desempleadas
	Personas desempleadas participantes en acciones de formación con compromiso de contratación por parte de las empresas	3.400 personas desempleadas
	Número de personas desempleadas participantes en formación profesional en euskera a través de Lanbide	3.000 personas desempleadas
	Número de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo	52.000 personas trabajadoras
	Número de personas jóvenes que han mejorado su cualificación por participar en acciones de formación para el empleo	20.000 personas jóvenes
	Número de personas con acreditación de sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	6.000 personas
	Número de personas de sectores en crisis recualificadas (Aukeraberi)	2.000 personas
MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	Número de estudiantes del último curso de educación universitaria y FP participantes en una experiencia práctica de transición educativa-laboral	5.000 estudiantes
	Número de estudiantes universitarias/os participantes en iniciativas para sensibilizar sobre inserción laboral, emprendimiento y apoyo a las iniciativas emprendedoras	5.800 estudiantes universitarios
	Número de personas jóvenes participantes en Empleo Joven. Primeras experiencias profesionales en las Administraciones Públicas	493 personas jóvenes
	Número de programas formativos REACTIVATE	800 programas formativos
LANBIDE HOBETZEN	Número de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado	43 oficinas periodo 2021-2024
	Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas	Cartera de servicios a empresas definida y operativa

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE REALIZACIÓN		
AMBITOS DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE REALIZACIÓN	OBJETIVO 2021-2024
	Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo	Creación y puesta en marcha de la Red con 3 centros (Vitoria-Gasteiz, Sestao, Oarsoaldea)
EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EUSKADI	Diseñar un modelo de recogida de información y resultados de las evaluaciones de los programas	Diseño del modelo
	Implementación de proyectos de evaluación de programas	Implementación de las evaluaciones
LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo	Aprobación de la Ley en 2024

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE IMPACTO			
AMBITOS DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO	OBJETIVO PARA 2024	DATOS DE PARTIDA *
RECUPERACION, MANTENIMIENTO Y CREACION DE EMPLEO	Reducir la tasa de desempleo, mejorando la tasa prepandemia	Tasa inferior al 10% durante todo el período	10,6% (PRA 2020)
CALIDAD DEL EMPLEO	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada	Tasa inferior al 20%	29,4% (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad en el empleo público	Tasa inferior al 30%	38,2% (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de parcialidad de la población ocupada	Tasa inferior al 10%	16,1% (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de incidencia de accidentes laborales mortales y de enfermedades profesionales en hombres y mujeres	Disminuir un 10% la tasa de incidencia	
	Contribuir a incrementar el % de personas trabajadoras con cobertura de negociación colectiva	65% de la población trabajadora con convenios vigentes (actualizados)	56,8 % de población trabajadora con sus convenios vigentes (CRL-LHK, 2020)
IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL	Contribuir a reducir la mitad la brecha salarial de las mujeres respecto a los hombres	Inferior al 10%	19,5%. Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE. (INE. Encuesta de Estructura Salarial, 2019)
	Contribuir a reducir la tasa de temporalidad de la población ocupada femenina	Inferior al 25%	33,8% (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de parcialidad de la población ocupada femenina	Tasa inferior al 17%	26,4% (EPA 2020)

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE IMPACTO			
AMBITOS DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO	OBJETIVO PARA 2024	DATOS DE PARTIDA *
	Contribuir a reducir la tasa de desempleo juvenil convergiendo con la UE-27	15%	25,7%. Tasa de desempleo juvenil 16-24 años (PRA 2020)
	Contribuir a reducir la tasa de paro de larga duración convergiendo con la UE-27	2,5%	4,8% (Indicadores estructurales, Eustat, 2020)

\* Los datos de partida corresponden al año 2020 o, en su defecto, al dato disponible más reciente

### III.- CONSIDERACIONES GENERALES

Se presenta a nuestra consideración el *“Plan Estratégico de Empleo 2021-2024”*, cuyo objetivo es operativizar los objetivos de la Estrategia Vasca de Empleo 2030, contribuyendo al relanzamiento socioeconómico en la postpandemia, a la implementación de las tres transiciones (digital, verde y demográfica), y a promover un empleo inclusivo y de calidad para un nuevo contrato social.

Valoramos positivamente este objetivo, así como que su reto principal no sólo sea generar más empleo, sino *“que éste sea de calidad y en condiciones que permitan la inclusión sociolaboral plena de todas las personas, en una economía competitiva y globalizada”*, tal y como se dispone en su Misión.

Acerca de su contenido, queremos señalar las siguientes consideraciones generales y específicas.

#### 1. Marco general del Plan: La EVE 2030 y las tres transiciones

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 constituye el primer paso de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 (*“Un pacto por el empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi”*), un buen punto de partida para abordar la situación del empleo como eje fundamental del desarrollo de las personas y de las sociedades, en términos de desarrollo sostenible y equitativo. El componente de empleo de calidad enmarcado en el derecho de las personas a un trabajo decente implica, además, una apuesta clara por una sociedad más justa e inclusiva.

El actual contexto, marcado por la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, requiere una política interinstitucional e interdepartamental que tenga como objetivos la no destrucción de puestos de trabajo y la recuperación económica de nuestra sociedad, para lo cual el apoyo a las personas y a las empresas debe constituir el eje esencial de las políticas activas y pasivas de empleo.

Para ello, el cambio en la concepción de la Estrategia como documento fruto de la participación de diferentes agentes con un espíritu de consenso y de concertación social, la hace más conexas con la realidad social y le imprime una dimensión más ágil y adaptable a los cambios en la realidad económica, social, laboral y sanitaria.

Consideramos, en este contexto, que el nuevo Plan de Empleo debe hacerse eco de estos cambios, reflejando de forma clara la nueva orientación de la EVE 2030.

Sin embargo, este hecho no se produce y consideramos manifiestamente mejorable la manera de

integrar las medidas dirigidas al apoyo a las empresas y el emprendizaje y aquellas para la inclusión de los colectivos con mayores dificultades y la mejora de la calidad del empleo.

Precisamente, una virtud de la EVE 2030 es situar a las personas y al empleo en el centro de las políticas de país, incidiendo en que el empleo y su calidad debe ser una variable transversal a todas las políticas públicas. Esta visión debería mejorar la elección y el diseño de las políticas que las Administraciones planifiquen, en aras de conseguir el objetivo de un empleo de calidad e inclusivo. Sin embargo, en los indicadores propuestos en el Plan para el seguimiento de las acciones, y especialmente para las que dependen de departamentos diferentes al de Empleo, no se hace ninguna referencia a la calidad del empleo.

Además, las aportaciones de los Departamentos del Gobierno al Plan no son sino una transposición de las medidas que como departamentos ejecutan para los objetivos económicos determinados previamente. El Plan de Empleo debe, ciertamente, incorporar a estos Departamentos y las acciones que estos propongan, pero desde una óptica de empleo, más allá de la retórica de que toda actuación en economía tiene una repercusión en el mismo.

Otra muestra de que el Plan se aleja de la Estrategia es el cambio que se produce en sus objetivos estratégicos y operativos, así como sus ámbitos de actuación y líneas estratégicas frente a los objetivos, vectores y claves estratégicas de la EVE. Las líneas estratégicas no se corresponden con las claves de la Estrategia, en ocasiones no se recogen o han sido modificadas. En primer lugar, esto dificulta el seguimiento de la Estrategia, ya que no está plenamente alineada. En segundo lugar, se altera el orden de prioridades.

Por otra parte, tampoco vemos suficientemente reflejada en el nuevo Plan de Empleo la importancia de las tres transiciones destacadas por el Plan Berpiztu. Estas tienen tal calado en el empleo, que no bastan, para afrontarlas, algunas acciones aisladas como las recogidas en el ámbito de actuación 3 del Plan que se nos ha presentado.

En primer lugar, la transición tecnológico digital va a conllevar un impacto en el empleo que exigirá que, desde el momento presente, se empiece a preparar a personas y empresas en este sentido, más allá de formarse en competencias digitales básicas. Se debe preparar a las personas ocupadas, las desempleadas, las directivas, etc. para esta transformación, en la que Euskadi se juega su futuro. Pero, además, es necesario plantear cómo realizar esa transición para que sea gradual y justa, ayudando a empresas y personas trabajadoras y evitando los efectos negativos de desempleo y de cierres de empresas.

En segundo lugar, la transición energético-climática, que conlleva la descarbonización de nuestra economía, va a provocar cambios en todos los sectores de nuestra economía, y también en el empleo. De la misma manera que la digitalización, va a transformar nuestras empresas y a las personas que acceden a trabajar en ellas.

Y, por último, la transición que tiene que ver con los cambios demográficos, que ya es una realidad. Una Euskadi sin jóvenes, envejecida y con una importante reducción del número de personas en edad de trabajar, va a conllevar una transformación de grandísima envergadura de nuestro mercado de trabajo. Por eso, las medidas del Plan deben ir más allá de algunas acciones aisladas sobre los cuidados y el envejecimiento activo en las empresas. La situación en la que podríamos encontrarnos es la paradoja de tener un elevado número de personas en situación de desempleo junto con también elevadas demandas de personas trabajadoras con un nivel competencial alto, sin cubrir.

## 2. El diagnóstico previo

En relación con el diagnóstico del que se deriva el Plan, cabe destacar que su estructura nos parece acertada. No obstante, queremos señalar las siguientes cuestiones:

- ✓ En primer lugar, este diagnóstico previo no ha sido objeto de participación, al menos en la Mesa de Diálogo Social.
- ✓ Además, lo más adecuado hubiera sido tener en cuenta el diagnóstico elaborado para la Estrategia y tomarlo como punto de partida a partir del cual integrar otros puntos de vista. Al contrario que la Estrategia, el diagnóstico del Plan apuesta por una mayor descripción frente a un señalamiento claro de los problemas y/o fortalezas. Esto se traduce en que la matriz Dafo posterior no incorpore cuestiones tratadas en el diagnóstico, o bien incluya otras no recogidas en este, como se verá en las consideraciones específicas.
- ✓ Por otro lado, no se realiza un análisis del desempleo en Euskadi, ni de la cualificación de las personas desempleadas.

A nuestro juicio, falta un análisis que identifique los perfiles de las personas desempleadas, algo básico para llevar a cabo uno de los objetivos prioritarios de las políticas activas de empleo, que es promover la empleabilidad y la incorporación al mercado de trabajo de las personas en desempleo. Podríamos decir que la mejor vía para reducir la pobreza y las desigualdades es la oferta de un empleo de calidad a aquellas personas que no lo tienen. Pues bien, difícilmente se podrá trabajar de forma eficaz en este sentido si no se parte de un análisis exhaustivo de la empleabilidad de estas personas.

Asimismo, echamos en falta en el diagnóstico un análisis del desajuste entre la demanda y oferta de empleo. Esto es relevante, ya que las empresas vascas manifiestan dificultades para encontrar las personas que necesitan, consecuencia del desajuste cuantitativo entre las personas con cualificaciones demandadas y las personas en situación de desempleo.

## 3. El papel de las Administraciones Públicas en el empleo

Resulta evidente el potencial de las Administraciones Públicas en la creación de empleo directo, así como en la orientación y cantidad del empleo indirecto. También es evidente su potencial en la ordenación del modelo productivo, en el impulso para la generación de empleo de calidad y la mejora del empleo existente.

Sin embargo, el presente Plan otorga un escaso papel a las Administraciones Públicas, tanto en la generación de empleo público directo como, de forma indirecta, de empleo privado y, sobre todo, en el papel impulsor de empleo de calidad. La Administración puede y debe tener un papel activo y vigilante, para que el empleo que se genere sea un empleo de calidad, estable y con derechos.

En nuestra opinión, se puede y se deben abordar programas y acciones para la mejora de las condiciones de trabajo y, sobre todo, para preparar el mercado de trabajo para un cambio de ciclo económico, trabajando desde la óptica del empleo de calidad para un nuevo modelo económico. Para ello, esta función de las Administraciones Públicas debería tratarse, en el Plan, en un ámbito de actuación específico, tal y como se recogía en el anterior Plan de Empleo.

El hecho de que tanto los objetivos como los avances en este ámbito hayan sido escasos no debe llevar al Gobierno a eludirlo sino que, al contrario, deberían reforzarse. De este modo, el presente Plan

debería contribuir a avanzar en el adecuado dimensionamiento de los servicios públicos esenciales, así como a reducir la elevada tasa de temporalidad que soporta el empleo público.

#### **4. El vector transversal sobre la igualdad de oportunidades**

La Estrategia 2030 define tres vectores de actuación fundamentales y uno transversal, *“La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo”*. Desde este punto de partida, el Plan que se nos propone recoge entre los ámbitos de actuación con acciones a desarrollar por diferentes líneas estratégicas, uno relativo a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Consideramos muy acertado que la igualdad de oportunidades aparezca también en el nuevo Plan como una cuestión transversal, a tener en cuenta en todos los demás ámbitos, pero esto también puede conllevar que una cuestión tan importante como esta quede diluida, como parece ocurrir a la hora de detallarse los recursos económicos de los que se dota a cada ámbito de actuación, pues el referido a la igualdad de oportunidades no cuenta con dotación económica.

Si bien es cierto que en las diferentes acciones de los demás ámbitos aparecen iniciativas encaminadas a lograr esa igualdad, parecería más adecuado que hubiese una dotación económica específica para las acciones que se programan en el ámbito sobre la igualdad, ya que a la hora de describirse sus acciones sí se considera un ámbito de actuación independiente.

Por otra parte, al hablar del Seguimiento y la Evaluación del Plan, el ámbito referido a la igualdad tampoco cuenta con indicadores de realización propios. Lo único que encontramos son referencias a las personas jóvenes o con discapacidad, pero no a las mujeres, por ejemplo, y tampoco se señalan objetivos en ese ámbito para el período de vigencia del Plan. Por ese motivo, nos tememos que no se va a poder realizar un buen seguimiento y evaluación de resultados respecto a este ámbito de actuación tan fundamental.

#### **5. Los indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan**

El Plan adolece de falta de una correcta atención a los indicadores, tanto en las líneas estratégicas como en el apartado específico de seguimiento y evaluación.

En concreto, los indicadores cuantitativos del capítulo 7, que detalla las acciones a desarrollar por líneas estratégicas, son muy pobres, cuando no inexistentes. Y, especialmente, esto ocurre en los ámbitos de actuación 1 (Recuperación, mantenimiento y creación de empleo) y 3 (Empleo y formación en las tres transiciones), en los que esta carencia es evidente en prácticamente todas sus líneas de actuación, como señalaremos en las consideraciones específicas.

Además, especialmente notoria es la ausencia de indicadores referidos a la calidad del empleo, que debería ser uno de los objetivos principales del Plan tal como se recoge en su Misión, *“operativizar los objetivos de la Estrategia vasca de empleo y promover UN EMPLEO INCLUSIVO Y DE CALIDAD PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL, entendiendo que el reto principal no sólo es generar más empleo, sino que éste sea de calidad y en condiciones que permitan la inclusión sociolaboral plena de todas las personas”*.

#### **6. La importancia de la formación**

A través de la estructura de ámbitos de actuación del Plan se otorga un protagonismo preeminente a la formación, de modo que se le dedican prácticamente tres ámbitos de actuación.

Resulta evidente, y así se ha demostrado en momentos clave de la historia más reciente, que la formación es un instrumento esencial para que las personas, a través de la adquisición y

mantenimiento de sus competencias profesionales, sean capaces de insertarse, mantenerse y desarrollarse profesionalmente en un mercado laboral cada vez más exigente.

Consideramos, en este sentido, que la formación, aun siendo fundamental, no es la solución a todos los problemas de empleo y que sería necesario, en todo caso, que en el nuevo Plan se planteen los objetivos y el impacto que esta formación debe tener en la creación y mejora del empleo.

## 7. Otras consideraciones

Otras cuestiones generales sobre las que queremos llamar la atención son las siguientes:

- ✓ El presente Plan adolece de falta de implicación por parte de las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos, por lo que no es, al menos desde esa óptica, un Plan interinstitucional (con la única salvedad de que en el apartado de la Gobernanza se prevé la existencia de una mesa interinstitucional). Ciertamente es que a falta de la Ley de Empleo (en fase de elaboración) esta cuestión es compleja, lo que nos plantea la duda sobre la necesidad de modificación del propio Plan una vez que se apruebe la citada Ley.
- ✓ En términos generales, echamos en falta un planteamiento más adecuado de la atención a las empresas y sus necesidades de empleo y cualificación. Máxime cuando las tres transiciones mencionadas van a exigir que se transformen, operando en una economía cambiante y en un mercado de trabajo en transformación. Y, si esto es relevante para las empresas en general, lo es mucho más para las microempresas y las PYMES.
- ✓ Uno de los elementos fundamentales para el mejor funcionamiento del mercado de trabajo es el que tiene que ver con el Servicio Vasco de Empleo. Su reforma es urgente, con la puesta en marcha del Plan “*Lanbide Hobetzen*”. Este es uno de los elementos de mayor calado, y que debería tener mayor relevancia en el Plan, para precisamente afrontar los cambios a los que nos hemos referido. Además, consideramos urgente que Lanbide empiece a trabajar con las empresas para poder dar un mejor servicio de empleo, lo cual redundaría también en un mejor servicio a las personas desempleadas.
- ✓ Otro elemento fundamental es la reforma de la formación para el empleo. Las transformaciones aludidas exigen actualizar los conocimientos y habilidades de las personas ocupadas y desempleadas vascas, de manera que el subsistema vasco de formación para el empleo tiene la ingente tarea de formar a un millón de personas en activo en digitalización, descarbonización, materias derivadas del envejecimiento, etc. Es necesario, para ello, que esté preparado, con la coordinación de los departamentos implicados y con el presupuesto necesario.
- ✓ Además, echamos en falta una mayor atención a las personas trabajadoras mayores de 45 años, que van a ser la mayoría en nuestro mercado de trabajo. Independientemente de las medidas para un envejecimiento saludable, muchas personas trabajadoras se van a ver afectadas por la necesidad de reciclarse e incrementar su empleabilidad, para no verse fuera del mercado de trabajo. No vemos, en este Plan, suficientes medidas para atender a este colectivo.
- ✓ Nos parece muy importante la inclusión de la Mesa de Diálogo Social como uno de los elementos centrales de una Gobernanza colaborativa que se plantea en el Plan (capítulo 9), con el objetivo de informar a los agentes sociales del grado de avance de este y, en su caso, recogida de aportaciones y propuestas para su implementación y, además, con un seguimiento del Plan de carácter anual en el seno de dicha Mesa.

No obstante, consideramos que el texto del Plan que se nos ha propuesto debería reflejar más claramente las funciones de esta Mesa en relación con este Plan, y dotarle de mayor presencia en los ámbitos que le son propios.

En concreto, echamos en falta alguna referencia a esta Mesa en la línea estratégica relativa al diálogo social y la negociación colectiva, dentro del ámbito de actuación 2 (Calidad del empleo).

## IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

### 1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO DEL PLAN

#### 1.1. Introducción (pág. 2)

- El **párrafo 2** de la **página 2** dispone que *“para la ejecución de esta política pública en esta XII Legislatura, la Viceconsejería de Empleo e Inclusión se va a dotar, entre otros instrumentos, del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024, en base a lo establecido en el Artículo 12.1 apartado c) del Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y que atribuye a dicha Viceconsejería el cometido de “elaborar la planificación estratégica, el diseño y las directrices en materia de políticas activas de empleo e intermediación laboral””*.

Se ha cometido, en nuestra opinión, una errata en este párrafo, puesto que el texto subrayado viene recogido en el Artículo 12.1 **apartado d)** del citado Decreto 7/2021.

- No obstante, sería igualmente de interés hacer mención al aludido **apartado c)**, que atribuye a la citada Viceconsejería la función de *“impulsar los acuerdos alcanzados por los agentes sociales en los diversos foros de encuentro en materia de empleo, y colaborar en su desarrollo”*.

Por ese motivo se sugiere **completar la redacción** del citado párrafo, de manera que incluya las referencias a ambos apartados del art. 12.1 del Decreto 7/2021.

#### 1.2. Antecedentes: El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 (pág. 3)

Encontramos en este apartado una sucinta evaluación del anterior Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, que debería darnos indicaciones sobre este nuevo Plan. Además, no se anexan indicadores de proceso, ni del resultado de este.

### 2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN EUSKADI

En primer lugar, reiteramos lo expuesto en las consideraciones generales acerca del diagnóstico que acompaña a este Plan: Si bien su estructura nos parece acertada, no compartimos la falta de participación de los agentes sociales en su elaboración, y tampoco su alejamiento de la fórmula empleada en la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

Y, en relación con su contenido concreto, **echamos en falta** las siguientes cuestiones:

- No se aborda, ni siquiera se menciona, la situación de las desigualdades sociales ni la evolución de la pobreza laboral.
- Tampoco se mencionan los retos que las nuevas realidades están ya imponiendo (la sostenibilidad, la transición justa en la digitalización y los procesos demográficos) que, sin embargo, son posteriormente objeto de un ámbito de actuación específico.

- Consideramos conveniente la inclusión de datos sobre la realidad, todavía poco tratada pero reconocida como tendencia en la EVE 2030, de la proliferación de las economías de plataforma. Sería deseable conocer su dimensión y características en nuestro territorio.
- Estimamos, asimismo, conveniente incorporar el problema del bajo índice de protección por desempleo y glosarlo con algún indicador.
- En materia de seguridad y salud laboral, observamos que los gráficos recogidos en la página 16 del documento que se nos ha remitido no se corresponden con el contenido del texto, lo que resulta confuso. Asimismo, no se analiza si el Plan pudiera contribuir de alguna manera a paliar la situación de tener la tasa de absentismo más elevada del Estado, según se recoge en la página 17.

## 2.6. Matriz DAFO del empleo en Euskadi (pág. 27)

En primer lugar, se señalan en la matriz DAFO como **debilidades** del empleo en la CAPV las siguientes:

- *Desajustes entre la cualificación de la población activa y las necesidades de las empresas, en particular en los perfiles vinculados a las “tres transiciones”*
- *Baja tasa de actividad emprendedora*
- *Necesidades de mejora en Lanbide, tanto en el modelo de atención y servicio hacia las personas como hacia las empresas.*
- *Multiplicidad de agentes de empleo con una alineación y coordinación insuficientes.*

Acerca de ellas, queremos manifestar nuestras dudas sobre su correcta ubicación en el diagnóstico y su catalogación como debilidades del empleo. Por ese motivo, recomendamos su revisión, replanteamiento y reconsideración en función de los datos existentes sobre cada una de ellas.

En segundo lugar, otras realidades que nos preocupan y que consideramos que deberían estudiarse en el diagnóstico del Plan a fin de valorar su ubicación en la matriz DAFO son las siguientes:

- *El creciente aumento de los empleos pobres*
- *La baja tasa de protección por desempleo*
- *El sistema productivo en actividades de bajo valor añadido*
- *La deslocalización de la producción de productos esenciales*
- *El riesgo de integración insuficiente de las personas migradas en el mercado laboral*

Finalmente, otras cuestiones no señaladas por el Plan y que deberían valorarse son las siguientes:

- *Activar el sistema de nuevos yacimientos de empleo tal como están regulados originalmente en los libros blancos europeos, con sus objetivos y filosofías, dado el escaso desarrollo de estos.*
- *Priorizar el empleo juvenil en la línea con lo marcado por la resolución del Parlamento Europeo sobre la Garantía juvenil.*
- *Abordar el problema de la calidad del empleo de forma decidida y la puesta en marcha de la Comisión del fraude en la contratación.*
- *Romper con la cultura patriarcal en el ámbito del trabajo y poner coto a todos los factores que provocan la brecha salarial, con especial atención a la exigencia de los planes de igualdad.*
- *Impulso a los procesos de evaluación.*
- *Desarrollo decidido y estratégico del papel del sector público y sus Administraciones en forma de inversiones productivas, desarrollo de nuevos yacimientos, empleo público, cláusulas sociales de contratación, legislación, etc.*

## 5. MISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

### 5.1. Misión y objetivos estratégicos (pág. 48)

- Se señala, en primer lugar, que la misión del Plan es “operativizar los objetivos de la EVE 2030 contribuyendo al relanzamiento socioeconómico en la postpandemia, a la implementación de las tres transiciones (digital, verde y demográfica) y promover UN EMPLEO INCLUSIVO Y DE CALIDAD PARA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL, entendiendo que el reto principal no sólo es generar más empleo, sino que éste sea de calidad y en condiciones que permitan la inclusión sociolaboral plena de todas las personas. Se trata de lograr los equilibrios necesarios entre los agentes sociales para que este propósito sea posible en una economía competitiva y globalizada”.

Sugerimos la **revisión de la frase subrayada**, entendiendo que si bien es loable que se trate de lograr equilibrios entre los agentes sociales, es responsabilidad del Gobierno dar los pasos necesarios, impulsando acciones concretas para el logro de este objetivo, sobre todo a través de su propias actuaciones en el empleo público, así como a través de la actividad normativa y la vigilancia de esta. También con actuaciones subvencionales, cláusulas sociales... en relación con el conjunto del mercado laboral.

Asimismo, recomendamos **incorporar** al listado de **objetivos estratégicos** los siguientes:

- *Reforzar los mecanismos de protección frente al desempleo y las situaciones de exclusión social*
- *Mejorar la coordinación entre las políticas activas y los mecanismos de protección frente a situaciones tanto de desempleo como de posible pobreza y/o exclusión social*
- *Impulsar la cultura de coordinación y colaboración interdepartamental y, si fuera posible, la interinstitucional, para alcanzar el compromiso de todos los departamentos del Gobierno y de las Diputaciones Forales para que todas sus políticas contribuyan al empleo estable y de calidad*
- *Procurar las personas necesarias y con las cualificaciones necesarias que demande nuestro mercado de trabajo*

### 5.2. Objetivos operativos (pág. 50)

- En primer lugar, reiterando la expuesto en las consideraciones generales en relación con el importante papel de las Administraciones Públicas en el empleo, se recomienda la adición de un nuevo ámbito de actuación que debería desarrollarse por parte de éstas, para la generación e impulso del empleo de calidad, tanto de carácter público como privado derivado de la contratación pública.
- No encontramos en el Plan un ámbito de actuación en el que se trate la necesaria coordinación de las políticas activas y pasivas, así como de protección social.

Este ámbito de actuación debería dar respuesta a la necesaria mejora de la coordinación entre las políticas activas y los mecanismos de protección frente a situaciones tanto de desempleo como de posible pobreza y/o exclusión social y, en la medida de lo posible, reforzar todos los mecanismos de protección social.

Queremos recordar que el **ámbito de actuación 2. Calidad del empleo** del Plan deriva del Vector 1 de la EVE 2030 “*El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano*”<sup>1</sup>.

Acerca de su contenido, señalamos las siguientes cuestiones:

- Lo primero que llama la atención es la formulación poco ambiciosa de los objetivos de este ámbito, solo similares a los del ámbito transversal de igualdad. No se trata, al parecer, de “mejorar”, “incentivar”, “desarrollar”, “promover”, “implementar”, “incrementar” ..., tan solo de “contribuir” y

<sup>1</sup> Véase la página 46 de la [Estrategia Vasca de Empleo 2030](#).

(para) “reducir”.

- Creemos necesaria que la tan deseada coordinación con las políticas social, económica, fiscal y educativa tenga un reflejo en este ámbito, arrancando el compromiso de todos los departamentos del Gobierno y de las Diputaciones Forales para que todas sus políticas sean atravesadas y condicionadas por resultados en el empleo estable y de calidad.
- También notamos la ausencia, a falta de un ámbito de actuación propio, de referencias a una mejor sincronización entre políticas activas y pasivas, donde se refuercen los mecanismos de protección frente al desempleo, tal y como hemos señalado anteriormente.
- De igual modo, a falta de un ámbito propio, estimamos insuficiente el tratamiento del papel de las Administraciones Públicas en la mejora de la calidad del Empleo. La línea estratégica 1.8 “Protagonismo activo de la Administración pública en el empleo de calidad” de citado Vector 1 de la EVE 2030 recoge muchos más elementos, mientras que el Plan que se nos consulta debería englobar en esta línea todas las acciones que afecten al papel activo de las Administraciones Públicas en la generación de empleo de calidad, tanto de forma directa como de forma indirecta.

Y, en concreto, podría incorporarse como una acción concreta la siguiente:

*Posibilidades de incorporación de cláusulas sociales por parte de las Administraciones Públicas relacionadas con determinadas condiciones laborales.*

- En este ámbito de actuación no aparece ninguna acción cuya responsabilidad sea de otros departamentos que no sea Empleo, lo cual puede considerarse indicativo de una inadecuada articulación de la implicación del conjunto del Gobierno en este reto fundamental.
- Sugerimos, por último, la adición de los siguientes objetivos operativos:
  - ✓ *Control y seguimiento de los empleos atípicos surgidos tanto de plataformas digitales, como de otras modalidades de nuevas formas de organización productiva.*
  - ✓ *Desarrollar un modelo de análisis y seguimiento de las situaciones de pobreza laboral.*

En el **ámbito operativo 6. LANBIDE hobetzen**, debería **añadirse** el siguiente **objetivo operativo**:

- ✓ *Conseguir que no haya personas en desempleo si hay vacantes en el mercado de trabajo*

## 6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

En primer lugar, queremos señalar que la transición a la que alude la línea estratégica 3.2. es “energético-climática”, y no “verde”.

Además, dado que se recogen los mismos ámbitos de actuación que en los objetivos operativos, reiteramos nuestras propuestas de incorporación de nuevos ámbitos de actuación ligados, por una parte, al papel de las Administraciones Públicas y, por otra, a la coordinación de las políticas de empleo y el refuerzo de la protección social.

## 7. ACCIONES A DESARROLLAR POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS

### Ámbito de actuación 1. Recuperación, mantenimiento y creación de empleo (pág. 58)

- Queremos señalar, en primer lugar, que en este ámbito se incorporan como responsables de acciones otros departamentos del Gobierno, aunque no otras administraciones. Nuestra impresión es, como ya hemos comentado, que las aportaciones de los Departamentos del Gobierno al Plan son una transposición de las medidas que como departamentos ejecutan para los objetivos económicos que han determinado previamente, sin haber incorporado en su diseño elementos que tengan por objetivo concreto mejorar el empleo y su calidad.
- Es notoria, por otra parte, la falta de coordinación interdepartamental, ya que en ocasiones se plantean acciones que generan duplicidades y cuestionan el liderazgo del propio Departamento de

Empleo.

- Detectamos en este ámbito, por último, una importante falta de indicadores en general y de aquellos relacionados con la cantidad y calidad del empleo en particular, tal y como hemos expuesto en las consideraciones generales.

**Línea estratégica 1.2. Fomento del empleo a nivel local (pág. 62)**

- Llama la atención en esta línea estratégica la falta de responsabilidad en las acciones por parte de las entidades locales. Tampoco aparecen las entidades forales, lo cual augura posibles duplicidades y sinergias no alineadas.
- Debemos insistir, por otra parte, en que la calidad del empleo generado debe ser objeto de preocupación, seguimiento y evaluación, también a nivel local.
- Por último, detectamos que el colectivo de personas paradas de larga duración, objetivo estratégico del Plan, tampoco tiene reflejo de forma explícita en esta línea estratégica.

**Línea estratégica 1.3. Creación de empleo público (pág. 63)**

- En primer lugar, queremos reiterar lo expuesto en la consideración general sobre la importancia del empleo público y nuestra apuesta por su tratamiento, en este Plan, como un ámbito de actuación específico.

No compartimos, por otra parte, que el indicador de creación de empleo que se plantea sean las plazas convocadas, ya que en muchos casos no será sino estabilización de puestos. Una vez más, es criticable la falta de indicadores válidos para medir el logro de los objetivos del Plan.

- En todo caso, incluso desde una visión tan reduccionista como la que se plantea, cabría incorporar nuevas acciones y, en este sentido, proponemos las siguientes:

- ✓ *Creación de un observatorio de empleo público.*
- ✓ *Puesta en marcha de los procesos de estabilización y consolidación de plantillas de las Administraciones públicas vascas. (Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público).*
- ✓ *Continuidad de los procesos de estabilización y consolidación de plantillas de las Administraciones públicas vascas con la participación de los agentes sociales. (Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público).*

**Línea estratégica 1.4. Apoyo a la economía social (pág. 64)**

Ponemos **en duda** la pertinencia de incorporar en el Plan las **acciones 5ª y 6ª**:

- Integrar y poner en valor los modelos de emprender en economía social por Lanbide y otros agentes locales y comarcales y centros educativos
- Crear contenidos de formación para aprender con formas jurídicas de economía social (cooperativas y sociedades laborales), tanto para el propio personal de Lanbide, como para el personal de Lanbide prescriptor de estas formas jurídicas

**Línea estratégica 1.5. Programas sectoriales (pág. 65)**

- Esta línea revela de nuevo la necesidad de coordinación e implicación real con un empleo de calidad e incluso por parte del conjunto de los Departamentos del Gobierno. Se trata de una suma de acciones previstas por los departamentos, que se incorporan sin una reflexión sobre sus implicaciones en el empleo inclusivo y de calidad.
- Por otra parte, a pesar de ser esta una línea estratégica con un importante número de acciones (11), resulta llamativa la ausencia de programas sectoriales del Departamento de Industria.
- Una vez más, señalamos la falta de indicadores de empleo y calidad de este, centrándose en el número de establecimientos, empresas, facturaciones, ayudas, etc.

## Ámbito de actuación 2. Calidad del empleo (pág. 67)

### Línea estratégica 2.1. Diálogo social y negociación colectiva (pág. 68)

- Se dice, en primer lugar, que “esta línea estratégica incluye acciones relativas al fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva como elementos básicos de una política de empleo consensuada que tome consideración la visión de los distintos grupos de interés. La perspectiva de género y la capacitación de las comisiones de igualdad son tenidas en cuenta”.

Consideramos más adecuado **sustituir la expresión subrayada** por el texto que se destaca en negrita:

*“Esta línea estratégica incluye acciones relativas al fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva como elementos básicos de una política de empleo consensuada que tome consideración la visión de **los agentes sociales**. La perspectiva de género y la capacitación de las comisiones de igualdad son tenidas en cuenta”.*

Asimismo, queremos reiterar que echamos en falta, en esta línea estratégica, alguna referencia a la Mesa de Diálogo Social, tal y como hemos señalado en las consideraciones generales.

- En segundo lugar, proponemos las siguientes **acciones** para su **incorporación**:
  - ✓ *Fortalecer el papel de los agentes sociales en los procesos de digitalización de los sectores productivos y empresas.*
  - ✓ *Impulsar, a través del diálogo social tripartito, marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores y las empresas afectados por el proceso de las transiciones tecnológicas.*
- De igual modo, creemos que se podrían incorporar acciones dirigidas al refuerzo de las comisiones paritarias y a facilitar acuerdos interprofesionales.

### Línea estratégica 2.2. Inspección como herramienta de protección y garantía (pág. 69)

Se sugiere **incorporar la siguiente acción**:

- ✓ *Puesta en marcha efectiva de la Comisión de seguimiento de la contratación y del fraude en la contratación*

Se trata de una Comisión que ya existía y estaba regulada antes del traspaso de competencias del SEPE a Lanbide.

### Línea estratégica 2.3. Seguridad y salud laboral (pág. 70)

Reiteramos que, también en esta línea estratégica, se deben mejorar los indicadores.

### Línea estratégica 2.4. Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo (pág. 72)

- Se trata, en nuestra opinión, de una de las líneas estratégicas más importantes del Plan de Empleo, de acuerdo con la misión que se le atribuye y la visión que señala la EVE 2030.  
Sin embargo, debería mejorarse su desarrollo mediante la inclusión de un mayor número de iniciativas, la asunción de mayor responsabilidad por parte de los departamentos del Gobierno implicados, la mejora de los indicadores, etc.
- En relación con las acciones propuestas, consideramos que la primera de ellas, incentivar la contratación de 180 personas para promover la conciliación, debería ser más ambiciosa.
- Además, sin un ánimo de exhaustividad, proponemos la adición de las siguientes **acciones**:

- ✓ *Estudiar modos de potenciar empresas que ofrecen empleo de calidad y utilización de cláusulas sociales y de calidad en la contratación pública.*
- ✓ *Incentivación y apoyo a la conversión de contratos temporales en indefinidos y de parcialidad a jornada completa.*
- ✓ *Mejora de los instrumentos de conciliación de la vida laboral y personal.*
- ✓ *Impulsar el empleo de calidad en sectores feminizados como los cuidados socio-sanitarios, limpieza, servicios personales,...*
- ✓ *Seguimiento de las “nuevas formas de trabajo” (plataformas digitales, falsos autónomos...)*
- ✓ *Seguimiento de las fórmulas de inserción no laborales (becas de todo tipo subvencionadas tanto por administraciones públicas como privadas).*
- ✓ *Revisión de los criterios a aplicar en los incentivos a la contratación.*

### **Ámbito de actuación 3. Empleo y formación en las tres transiciones: Digital, verde y demográfica (pág. 73)**

En primer lugar, queremos reiterar lo expuesto en las consideraciones generales acerca de la formación y de su innegable importancia en toda iniciativa que tenga que ver con el empleo.

#### **Línea estratégica 3.1. Empleo y formación para la transición digital (pág. 74)**

- Para este Consejo, lo fundamental de todas las transiciones que estamos atravesando (y que deberemos seguir abordando con mayor intensidad en el futuro) es que éstas sean justas, que no dejemos a nadie por el camino y que no supongan una merma de derechos y de la calidad en el empleo, sino que, al contrario, se conviertan en oportunidades de mejora.
- Al contrario que en la línea estratégica dedicada al emprendimiento, en esta línea estratégica la Dirección de Transformación Digital no asume ninguna responsabilidad. Podría parecer que todas las acciones de transición se irán a solucionar con formación, sin que haya medidas de apoyo de otro tipo, ni recursos previstos para ello.
- El papel de LANBIDE en la contribución a la transformación digital parece residual y se olvida a las personas ocupadas, que también van a necesitar una importante actualización de sus conocimientos y habilidades.

En concreto, consideramos fundamental la contribución de su Comisión Asesora para la identificación de perfiles y detección de necesidades formativas en relación con la acción: *“Identificación temprana de necesidades de perfiles digitales – tecnológicos para la industria”*, cuya responsabilidad nominal recae, según se refleja en esta línea estratégica, en la Dirección de Industria y Transición Energética.

#### **Línea estratégica 3.2. Empleo y formación para la transición verde (pág. 75)**

- En primer lugar, reiteramos el error señalado en la denominación de esta línea estratégica, así como la ausencia de acciones de LANBIDE y de iniciativas dirigidas a las personas ocupadas, que ya hemos señalado en relación con la línea estratégica 3.1.
- Por otra parte, no encontramos reflejada con suficiente claridad la contribución de la Dirección de Transición Energética en esta línea estratégica.

#### **Línea estratégica 3.3. Empleo y formación para la transición social y demográfica (pág. 76)**

- En primer lugar, queremos señalar que la transición demográfica es algo más que los cuidados y la gestión de la edad. Nos dirigimos hacia un problema demográfico muy importante que va a afectar al empleo de manera notable. Sin embargo, no vemos en esta línea estratégica medida alguna para paliar el descenso de la población activa y de la población en edad de trabajar.

Observamos, en este sentido, que esta línea no parece tener en cuenta la generación de empleo, excepto por parte de la Dirección de Desarrollo Rural y Litoral.

- Por otra parte, nos sorprende que, por ejemplo, la acción 3.3.2. (Apoyo a la creación de empleo ligado a la atención de personas mayores en entornos rurales, ya que el problema del envejecimiento de la población afecta de forma especial al medio rural, debido al aislamiento de algunos de sus barrios, con respecto a los núcleos rurales), no contemple indicadores de empleo.
- Se trata de una línea en la que tanto la generación de nuevo empleo como la mejora del empleo actual, deberían adquirir un protagonismo importante.

#### Ámbito de actuación 4. Empleo y formación resiliente e inclusivo

##### Línea estratégica 4.2. Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas (pág. 80)

- Sugerimos la **revisión de la ubicación** dentro del ámbito de actuación de esta acción:

*A.4.2.6 Formación en el sector del transporte: Ayudas a entidades y autoridades que prestan servicios de formación y preparación para el empleo y difusión del conocimiento*

El motivo es que señalar específicamente un sector podría dar a entender que otros sectores no realizarán formación.

- Por otra parte, consideramos que los programas de formación, aunque sean específicos de sectores, deberían ser responsabilidad del Departamento de Empleo. Los departamentos de ámbito sectorial del Gobierno pueden y deben colaborar en el diagnóstico de competencias y necesidades formativas, pero la formación para el empleo debe estar unificada y ser coordinada por el departamento responsable de la misma.

#### Ámbito de actuación 5. Modelo vasco de formación para el empleo (pág. 83)

Este ámbito de actuación responde a la clave 2.3. de la Estrategia Vasca de Empleo 2030, “*El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación*”.

- En primer lugar, reiteramos nuestra consideración en relación con la formación, a la que no negamos su importancia estratégica.
- En segundo lugar, proponemos **incorporar** en este ámbito de actuación, la siguiente acción:

✓ *Desarrollo de un modelo de formación con impacto real en el empleo*

##### Línea estratégica 5.2. Profundización en el diseño de planes de formación-empleo (pág. 85)

- Consideramos que las **acciones 4 a 6** se sitúan bien en el ámbito 9.2, dedicado al empleo joven, pero parece forzado incorporarlas aquí, dentro de una línea dedicada a un modelo de formación para el empleo.
- Por otra parte, no se mencionan los estudios de seguimiento de **la inserción laboral** de los y las estudiantes universitarias ni del alumnado procedente de la formación para el empleo.

#### Ámbito de actuación 6. LANBIDE hobetzen (pág. 86)

##### Línea estratégica 6.1. Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios (pág. 87)

Se propone **incorporar la siguiente acción:**

✓ *Reforzamiento del Sistema Público de Empleo y dimensionamiento adecuado de las plantillas, lo que exige la ampliación de recursos humanos propios.*

##### Línea estratégica 6.2. Incrementar la cartera de servicios a empresas (pág. 88)

- El objetivo de incrementar la cartera de los servicios a las empresas se reduce a dos acciones, lo cual nos parece claramente insuficiente.

- Además, deberían incluirse indicadores de proceso relativos al número de empresas consultadas y visitadas, ofertas captadas, porcentaje de intermediación, etc.

### **Ámbito de actuación 9. Igualdad de oportunidades en el mercado laboral (pág. 93)**

Queremos reiterar nuestra llamada de atención sobre la ausencia, en las líneas estratégicas que se señalan en este ámbito de actuación transversal, de indicadores y de responsables, por lo que nos preguntamos cómo se va a realizar el seguimiento de sus objetivos.

Recomendamos, en este sentido, la revisión de todo el ámbito de actuación referido a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

#### **Línea estratégica 9.1. Igualdad de género en el mercado laboral (pág. 94)**

Sugerimos la **adición** de las siguientes **acciones**:

- ✓ *Seguimiento de los registros salariales y auditorías salariales.*
- ✓ *Seguimiento de la obligación de planes de igualdad.*
- ✓ *Acciones orientadas al reconocimiento y valorización de los empleos considerados poco cualificados pero señalados como esenciales, que en buena medida están siendo ocupados por las mujeres.*

#### **Línea estratégica 9.2. Empleo joven (pág. 95)**

Se recomienda la **adición** de las siguientes **acciones**:

- ✓ *Apuesta por las fórmulas de inserción laborales frente a las no laborales.*
- ✓ *Seguimiento de las fórmulas de inserción no laborales (becas de todo tipo subvencionadas, tanto por administraciones públicas como privadas (acción transversal para jóvenes).*

#### **Línea estratégica 9.3. Empleo mayores de 45 años (pág. 96)**

Se sugiere la **adición** de las siguientes **acciones**:

- ✓ *Revisión de los criterios para los incentivos a la contratación para los mayores de 45 años.*
- ✓ *Medidas que faciliten una transición cada vez más adecuada hasta la edad de jubilación.*
- ✓ *Refuerzo del contrato de relevo.*

## **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

En nuestra opinión, este apartado es uno de los más importantes de cualquier Plan, pues es el que le otorga credibilidad en el cumplimiento de los objetivos.

Reiteramos, en este sentido, lo expuesto varias veces a lo largo de estas consideraciones, y es que el Plan de Empleo que se nos ha presentado adolece de falta de una atención apropiada a los indicadores de seguimiento y evaluación, lo cual resulta una debilidad.

## **V.- CONCLUSIÓN**

---

El CES Vasco considera adecuada la tramitación del “Plan Estratégico de Empleo 2021-2024”, con las consideraciones que este órgano consultivo ha efectuado.

Vº Bº de la Presidenta

Emilia M. Málaga Pérez

La Secretaria General

Olatz Jaureguizar Ugarte