

# 15/22

## *dictamen*

Sobre el Anteproyecto de

Ley Vasca de Empleo

Bilbao, 26 de octubre de 2022



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea

Dictamen 15/22

---

## I.- ANTECEDENTES

---

El 16 de septiembre de 2022 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Trabajo y Empleo, solicitando informe sobre el “*Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo*”, según lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

El objeto de esta nueva norma, tal y como señala su artículo primero, es la definición de los derechos y obligaciones de las personas para la mejora de su empleabilidad, de los principios de actuación de los poderes públicos en materia de políticas de empleo, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación y gestión de su cartera de servicios y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad. Asimismo, tiene por objeto la determinación de las competencias en materia de empleo, del modelo de gobernanza, de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

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. La Comisión de Desarrollo Social se reúne los días 10 y 20 de octubre de 2022 y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 26 de octubre donde se aprueba por unanimidad.

## II.- CONTENIDO

---

El “*Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo*” se compone de exposición de motivos y seis títulos que comprenden noventa y cuatro artículos, seguidos de tres disposiciones adicionales, dos transitorias, una disposición derogatoria y cuatro finales.

Explica la exposición de motivos, en primer lugar, que desde finales del siglo pasado la Estrategia Europea del Empleo -más y mejores empleos- viene trabajando para alinear los objetivos de los países miembros de la UE, al hacer presente el empleo en la Estrategia de Crecimiento Europeo 2020 y, posteriormente, en sus objetivos de Horizonte 2030, a través del Comité de Empleo y su labor asesora en el marco del Semestre Europeo.

Asimismo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales se proclamó en 2017 como hoja de ruta hacia una Europa social fuerte, que apunta a un nuevo código social, y en marzo de 2021, con la presentación de su Plan de Acción, la Comisión impulsó decididamente su aplicación. En el mismo se fijan tres objetivos principales para 2030, que ayudarán a dirigir las políticas y reformas nacionales y que han guiado la ley que se nos presenta: una tasa de empleo de al menos el 78 % en la Unión Europea; que cada año al menos el 60 % de las personas adultas asistan a cursos de formación; y reducir en, al menos, quince millones el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, incluidas cinco millones de menores.

En este marco, la nueva Ley Vasca de Empleo sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo.

- Primero, apuntalando el paradigma del trabajo digno.
- Segundo, reconociendo un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad.

- Tercero, redefiniendo el marco de prestación de servicios de empleo, creando la Red Vasca de Empleo que mira a la ciudadanía y a las empresas usuarias, desde el convencimiento de que la proximidad y la colaboración interinstitucional coadyuvarán eficazmente a mejorar las tasas de empleo y de formación, un binomio inescindible que se retroalimenta y al que hay que prestar singular atención.
- Cuarto, diseñando servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a la altura de los tiempos, propiciando la utilización de las nuevas tecnologías al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo, de las empresas, atendiendo a los colectivos de atención prioritaria, poniendo la mirada en el desempleo de larga duración, en las personas con discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de evitar que nadie quede atrás.
- Quinto, mediante un modelo de gobernanza que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, a la par que otorga el necesario protagonismo al diálogo social, porque ha de reconocerse a los agentes sociales un papel relevante en el diseño y en la aplicación de las políticas sociales y de empleo.

La Ley atiende, además, a la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), cuando alude a que los Estados miembros deben elaborar paquetes de medidas coherentes, que combinen medidas temporales y permanentes, para abordar los desafíos del mercado laboral provocados por la pandemia y llevar a cabo con éxito las transiciones ecológica y digital, a cuyo efecto recomienda paquetes de medidas que incluyan:

- i) incentivos a la contratación y a la transición y apoyo al emprendimiento;
- ii) oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje y medidas de apoyo;
- iii) mayor apoyo por parte de los servicios de empleo a las transiciones laborales.

Trabajar en las competencias profesionales es, en este contexto, una necesidad urgente, a la que la ley da respuesta desde una triple vía:

- reconociendo derechos para la mejora de la empleabilidad;
- diseñando unos servicios de la Red Vasca de Empleo debidamente interconectados, que orienten, desde la personalización, a la persona demandante de servicios de empleo para procurar la adecuada cualificación o recualificación, con el fin último de posibilitar una eficaz intermediación;
- previendo unos programas complementarios y para la mejora de la empleabilidad, estables en su concepción, dirigidos a promover entre la ciudadanía la necesidad de valorar las competencias y su actualización, articulando instrumentos flexibles y de fácil utilización.

En definitiva, resulta prioritario articular un sistema integrado y eficaz de recualificación de la población adulta, y en este objetivo la formación en el trabajo es un elemento más del sistema vasco de formación profesional.

La ley otorga, por otra parte, el necesario protagonismo al Gobierno Vasco, quien tiene atribuidas la competencia normativa, la de diseño estratégico y planificación de las políticas públicas de empleo en

Euskadi, así como la de definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, por señalar las más significativas.

También reconoce a las diputaciones forales y a los municipios un elenco competencial nada desdeñable. Y es que en esta ley cobra especial relevancia el reconocimiento de la dimensión local de las políticas públicas de empleo. El interés de lo local impregna el modelo prestacional, la gobernanza y la planificación, en una declaración que trasciende lo meramente programático y la funcionalidad del principio informador, para dotarla de un contenido efectivo.

Las posibilidades de generación de empleo suelen estar muy vinculadas a las actividades que se desarrollan en el territorio, de modo que el territorio termina siendo factor de desarrollo.

Una realidad que esta ley no puede desconocer, de modo que articula la competencia de los municipios conectando el desarrollo local con el empleo, por ser el primero cauce para la consecución del segundo. Reconociendo, igualmente, la interacción entre los servicios sociales y el empleo en pos de la inclusión; un concepto multidimensional que aúna inserción social y laboral, y donde la línea divisoria entre una y otra, lejos de ser diáfana, demuestra la multiplicidad de espacios de acción conjunta y de tránsito desde lo social a lo laboral, singularmente evidentes en los colectivos que se hallan en situación o en riesgo de exclusión.

Asimismo, la ley reconoce a las diputaciones forales competencia para aprobar planes territoriales de empleo, que deberán ajustarse a lo dispuesto en la Estrategia Vasca de Empleo, y para promover acciones de fomento del empleo vinculadas singularmente al desarrollo económico y social del territorio, así como las dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas en situación o en riesgo exclusión social.

Se otorga, en suma, un indudable protagonismo al territorio, si bien vertebrando la planificación territorial a partir de la Estrategia Vasca de Empleo, a la que necesariamente habrá de acomodarse. Porque el acercamiento al territorio no puede suponer fragmentación de las políticas de empleo, de ahí la necesidad de la integración de la planificación de todos los niveles institucionales en unas metas y objetivos comunes.

Siguiendo la guía para la formulación de políticas nacionales de empleo, Ginebra, OIT, 2012, la ley apuesta por una definición concertada de los objetivos en materia de empleo, con participación de todos los niveles institucionales y de los agentes sociales en su definición, expresión de la relevancia que se les reconoce, aunque situando la decisión última en el Gobierno Vasco, como demanda su posición de liderazgo competencial en la materia.

El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se constituye en garante de la coordinación, al que se le reconocen funciones de enorme significación en la proposición concertada de las directrices estratégicas de la política de empleo.

Así, el Gobierno Vasco, junto con el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social, son los ejes vertebrales de la gobernanza de las políticas públicas de empleo.

La existencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo aparece directamente enraizada en el artículo 103 de la CE, en el principio de eficacia administrativa, principio ordenador de la actuación de las administraciones públicas, que subyace como finalidad última de la necesidad de coordinar la actuación de las instituciones competentes en materia de empleo o en materias con incidencia en las políticas de empleo. Además, se refuerza el protagonismo del diálogo social en la definición de la

política de empleo, situando a la Mesa de Diálogo Social, según se ha avanzado, como uno de los ejes de la gobernanza.

La interinstitucionalidad que vertebra el modelo de gobernanza se extiende, como se ha dicho, a la gestión de los servicios de empleo, siendo obligada la referencia a la Red Vasca de Empleo. Se trata de un instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales, municipios, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas otras entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios de empleo -denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo-.

La operatividad de la Red Vasca de Empleo reclama cubrir aspectos esenciales, a los que la ley da solución: desde la distribución coordinada de roles a partir de un criterio de especialización, que optimiza las aportaciones de cada agente, tal y como propugnan los artículos 46 a 48; hasta la generación de instrumentos comunes de atención, información y prospección, cuyo diseño y mantenimiento corresponde a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de obligada utilización para todos los agentes de la Red Vasca de Empleo (artículo 40); pasando por la definición del contenido prestacional de cada uno de los servicios y de sus protocolos de implementación, a cargo del Gobierno Vasco (artículo 25), que garantizará la necesaria homogeneidad de los servicios, desde unos mismos parámetros de calidad y atendiendo a unos mismos principios informadores (artículo 45) y a unas mismas obligaciones de todos los integrantes de la Red Vasca de Empleo (artículo 20).

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, como nodo central de esa red, asume la gestión de algunos de estos servicios en exclusiva, por cuanto puedan considerarse estratégicos o nucleares en el servicio de empleo. A su vez, la especialización y proximidad ofrecen un panorama potencial de interés para definir algunas actividades de la cartera de servicios por las diputaciones forales y municipios.

En definitiva, se procura un refuerzo de los servicios de empleo mediante la creación de la Red Vasca de Empleo, garantizando, en todo caso, su adecuada coordinación, niveles homogéneos de calidad, así como la posibilidad de interacción y seguimiento permanentes por cualquiera de las entidades integrantes de la Red en beneficio de las personas y empresas usuarias.

A tales fines, el presente Anteproyecto de Ley desarrolla su **articulado** en los siguientes bloques de contenido:

#### **TÍTULO I.– DISPOSICIONES GENERALES (ARTS. 1-8)**

#### **TÍTULO II.– DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD (ARTS. 9-17)**

#### **TÍTULO III.– LA RED VASCA DE EMPLEO (ARTS. 18-61)**

##### **CAPÍTULO I (arts. 18-23).– DISPOSICIONES GENERALES**

##### **CAPÍTULO II (arts. 24-39).– CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS, ENTIDADES Y EMPRESAS USUARIAS**

- Sección 1: Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo
- Sección 2: Personas, entidades y empresas usuarias. Derechos y obligaciones

##### **CAPÍTULO III (arts. 40-48).– INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y**

PROSPECCIÓN Y GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

- Sección 1: Instrumentos comunes de atención, información y prospección
- Sección 2: Gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo

CAPÍTULO IV (arts. 49-53).– PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y OCUPABILIDAD

CAPÍTULO V (arts. 54-56).– ENTIDADES PRIVADAS COLABORADORAS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

CAPÍTULO VI (arts. 57-61).– INSPECCIÓN DE LA RED VASCA DE EMPLEO Y CONTROL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS

**TÍTULO IV.– COMPETENCIAS, GOBERNANZA, PLANIFICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO (ARTS. 62-83)**

CAPÍTULO I (arts. 62-64).– COMPETENCIAS

CAPÍTULO II (arts. 65-72).– GOBERNANZA

CAPÍTULO III (arts. 73-79).– PLANIFICACIÓN

CAPÍTULO IV (arts. 80-81).– PARTICIPACIÓN

CAPÍTULO V (arts. 82-83).– FINANCIACIÓN

**TÍTULO V.– INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO (ARTS. 84-85)**

**TÍTULO VI.– LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO (ARTS. 86-94)**

**III.- CONSIDERACIONES GENERALES**

---

Se presenta a nuestra consideración el “*Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo*”, cuya Memoria justificativa plantea la política de empleo como una de las políticas centrales de una sociedad.

Además de la dimensión retributiva que está intrínsecamente ligada al trabajo remunerado, el empleo es un instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano. Cuando es de suficiente calidad, el trabajo es un medio que permite dar rienda suelta al potencial de las personas, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, referencia vital, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad.

La nueva norma trata de imprimir un cambio de enfoque de las políticas públicas de empleo a partir del reconocimiento de los derechos de las personas demandantes de los servicios de empleo, y tiene como objeto ordenar el marco prestacional de los servicios a través de la Red Vasca de Empleo, definiendo las competencias en materia de empleo en Euskadi, su gobernanza, planificación, participación y financiación, así como la nueva regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Consideramos oportuna y adecuada la tramitación de esta ley dentro de su contexto normativo y

competencial (de hecho, su elaboración se ha pospuesto en varias ocasiones, siendo ya muy necesaria la regulación en esta materia), especialmente por su objetivo de racionalizar y ordenar, en el ámbito de la CAPV, las políticas de empleo y definir e integrar, bajo un sistema único, las estructuras y herramientas a través de las cuales se gestionan dichas políticas.

Nos parece muy importante, además, que la ley promueva las políticas activas de empleo vinculadas al desarrollo económico y social del territorio, así como el protagonismo que se otorga al diálogo social en la definición de la política de empleo, situando a la Mesa de Diálogo Social como uno de los ejes principales de la gobernanza.

En todo caso, reiteramos que el Sistema Vasco de Empleo debe tener un carácter integral y abarcar el conjunto de políticas de empleo de la CAPV, apostando, además, de manera decidida por el empleo digno.

## **I – La gobernanza**

Queremos poner en valor, en primer lugar, que la elaboración de esta norma ha contado con una amplia participación de los agentes económicos y sociales, recibiendo aportaciones de la Mesa de Diálogo Social, del Foro de Empleo, de distintos ámbitos sociales, etc., y un ejemplo de esa concertación es el acuerdo por parte de los agentes sociales que conforman la Mesa de Diálogo Social de unas bases comunes que sirvieron de punto de partida para su elaboración (nos referimos al antes citado “Documento de bases”).

Un elemento fundamental de la Ley tenía que ser la estructura de la gobernanza y, en ese sentido, el acuerdo de la Mesa de Diálogo Social contemplaba tres niveles: la dirección política, la gestión y ejecución de las políticas de empleo y las instancias consultivas y de seguimiento.

En cuanto al primer nivel, se acordó que la dirección política en materia de empleo debería corresponder con carácter exclusivo a las instituciones comunes de la CAPV, e igualmente se acordó el respeto a la regla del tripartismo y la paridad, como presupuestos para articular la participación de los agentes sociales en las políticas de empleo<sup>1</sup>.

En este sentido, el CES considera adecuada la estructura de la gobernanza contemplada en el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, consecuencia de la existencia de un marco estable y jurídicamente protegido para la concertación social, y que supone un reconocimiento expreso de que en determinadas materias (entre las que el empleo ocupa una posición relevante), la concertación es un pilar fundamental compartido por agentes sociales y gobierno.

### La Mesa de Diálogo Social

Esta Ley de Empleo no sólo incorpora algunos aspectos concernientes a la Mesa de Diálogo Social, sino que sus artículos 71 y 72 la regulan con rango de ley, dejando al mismo tiempo activo el decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco, hasta que no se promulgue una nueva normativa.

En principio, valoramos positivamente esta circunstancia, en tanto en cuanto se está elevando la Mesa

---

<sup>1</sup> De manera análoga, el anteproyecto de Ley de Empleo que se está tramitando en el Congreso de los Diputados, en su artículo 10, regula el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo como órgano tripartito y con representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

a una normativa con rango de ley, lo cual refuerza la puesta en valor la concertación social. Sin embargo, se debe avanzar en la actualización de la norma que regula el funcionamiento de la Mesa, de modo que el papel que se otorga a los agentes sociales quede más y mejor clarificado y desarrollado.

### El marco competencial

Es cierto que una ley de empleo debe ordenar el Sistema en su conjunto y, en ese sentido, debe poner a cada institución, claramente, frente a sus competencias y obligaciones. Esto se puede hacer otorgando a las Diputaciones Forales y a los ayuntamientos un marco competencial muy amplio, o manteniendo a estas instituciones en su estricto marco competencial (en función de la Ley 2/2016 de 7 de abril sobre las instituciones locales de Euskadi, por ejemplo). El anteproyecto que se nos ha presentado parece optar por la primera de las opciones, ya que reconoce a las Diputaciones Forales y a los municipios un elenco competencial nada desdeñable. Pero el principio de subsidiariedad, si es llevado al extremo, puede cargar de competencias a unos ayuntamientos que, en ocasiones, no pueden desarrollar políticas de empleo local.

Además, la economía vasca se basa no sólo en el desarrollo local. Aspecto este muchas veces olvidado por la política de empleo. Nos referimos a otros ámbitos como el industrial, el formativo-educativo, etcétera. Y es que, como dice la propia ley, el acercamiento al territorio no puede suponer la fragmentación de las políticas de empleo.

Consideramos, además, y sin querer quitar importancia a la dimensión local de los políticas públicas de empleo, que las instituciones locales no son siempre las más activas en políticas activas de empleo, y que no todo el empleo tiene una dimensión local.

## **II – La formación como política activa de empleo**

En el mencionado Documento de Bases se habla de una concepción integral de las políticas de empleo y de la importancia estratégica de la formación como elemento clave en materia de empleo.

Durante los próximos años las transformaciones en el empleo derivadas tanto de la digitalización como de otros factores van a hacer que la formación se constituya necesariamente en una de las políticas activas clave para el acceso al empleo, su mantenimiento y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, así como para la competitividad de las empresas.

Pues bien, en el anteproyecto de ley que se nos ha presentado esto no queda convenientemente reflejado, en la medida en que no se habla claramente de la formación profesional para el empleo y se utiliza una expresión que aparece en una disposición de la Ley Orgánica de Formación Profesional, la *“formación en el trabajo”*, aún pendiente de definir y desarrollar.

Damos por supuesto que la formación de las personas trabajadoras tiene que aparecer en una Ley Vasca de Empleo, independientemente de quien la subvencione, la gestione, la imparta o la reciba, puesto que es fundamental para el empleo. Y, entendida esta en su sentido más amplio, donde incluso cierta formación universitaria debe considerarse formación para el empleo.

En tanto que la formación de las empresas y las personas trabajadoras (ocupadas, desempleadas, directivas, etc.) de la CAPV tiene una importancia capital para el empleo, recomendamos, pues, utilizar la expresión *“formación para el trabajo”*, sin otras denominaciones que hagan recordar los problemas de competencias entre unas y otras instituciones.

Y, en este sentido, el Servicio Vasco de Empleo debe garantizar una oferta de formación estable,

considerando las necesidades de las personas y de las empresas y los escenarios de evolución del tejido productivo a corto, medio y largo plazo.

Consideramos, además, que la distribución de competencias de ordenación y regulación de las ofertas formativas y su financiación entre distintas administraciones no puede ser obstáculo para la realización de itinerarios formativos de acuerdo a las opciones y necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas. Lo anterior exige la regulación de un marco común para la formación de la población trabajadora y las empresas.

### **III – LANBIDE – Servicio Vasco de Empleo**

En primer lugar, valoramos positivamente la búsqueda de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización de cara a un ámbito, como el empleo, en constante transformación, para lo cual el Gobierno Vasco ha optado por crear el Servicio Vasco de empleo como entidad pública de derecho privado (art. 86).

En todo caso, debemos señalar que la eficiencia y la agilidad en la gestión no están únicamente vinculadas a las formas jurídicas de los entes públicos, sino también, y de forma muy relevante, a otros aspectos más sustantivos que no pueden descuidarse. Nos referimos, en concreto, a una dotación suficiente de medios que garantice la correcta prestación del servicio.

Además, el anteproyecto de ley hace referencia a mantener la gestión de la RGI como una competencia propia de Lanbide, lo que resulta coherente con la visión unitaria, aunque bidimensional, de las políticas de empleo.

Sobre esta cuestión, no estimamos ocioso reiterar la necesidad de equilibrar los recursos reales, humanos y materiales, disponibles con la carga competencial. Sobre todo, teniendo en cuenta que este organismo, a nuestro juicio, debería extender también su competencia natural a la gestión de las denominadas políticas pasivas (prestaciones y subsidios de desempleo).

Por otra parte, e independientemente de la forma jurídica adoptada, consideramos que esta ley debe consolidar el modelo tripartito del Ente y la actual estructura y composición de su Consejo de Administración, que han permitido avanzar en muchos acuerdos que, en materia de empleo, han contribuido a que la CAPV tenga las menores tasas de desempleo del Estado.

Asimismo, creemos que algunas figuras que se regulan en esta norma pueden llevar a que las funciones del Servicio Vasco de Empleo se desdibujen:

- En primer lugar, se crea un Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión (art. 85), que no acabamos de ver claro dónde se sitúa, de quién depende y a quién da servicio, y que nos hace preguntarnos si Lanbide no verá afectadas sus funciones de evaluación.
- Asimismo, la ley, aunque otorga un papel vertebral y de liderazgo a Lanbide, habla de la descentralización de la prestación de determinados servicios de empleo. Esto puede llevar a que Lanbide pierda funciones, en este caso en favor del Consejo Vasco de políticas públicas de empleo. Además, el artículo 4 habla de la importancia de la dimensión local en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo, lo cual podría estar sustrayendo competencias y aspectos que le son propios al Servicio Público de Empleo.

Y, en este sentido, si se han de explicitar en esta ley las funciones y el modelo de gobernanza de Lanbide (arts. 86 y siguientes), se deberían mantener lo más fielmente posible sus actuales Estatutos, ya que fueron objeto, en su momento, de concertación por parte de los agentes sociales.

#### IV - Otros aspectos generales

- ✓ Los contratos abiertos. Un aspecto novedoso y plausible es el referido a los contratos abiertos, acuerdos que permiten la participación de varias entidades en la prestación del servicio (art. 55), ya que uno de los problemas habituales en la gestión de ayudas al empleo tiene que ver con la complicada gestión de convocatorias de ayudas.
- ✓ La participación de la persona usuaria. Valoramos igualmente de manera positiva que la ley garantice la participación de la persona usuaria en las decisiones que le afectan. Nos referimos a las posibilidades que ofrecen los arts. 50 (Programa de valoración de competencias) y 51 (Programa de actualización de competencias).

A nuestro juicio se trata de un avance gracias al cual las personas pasan de ser 'objeto' de las políticas a ser 'sujetos' de las mismas. Es indudable que la corresponsabilidad en la toma de decisiones mejora el compromiso y, con ello, los posibles resultados de las actuaciones.

- ✓ La Red Vasca de Empleo. Se crea, en el artículo 18, la Red Vasca de Empleo, pero no se dice con qué finalidad, y echamos en falta, de igual modo, una definición o la enumeración de sus fines.
- ✓ La financiación. Como ya hemos dicho, la ley debe garantizar la disposición de fondos económicos suficientes, tanto para el desarrollo de los programas como para garantizar los servicios requeridos por las personas como derecho subjetivo propio. Se considera precisa la revisión del art. 82 (Fuentes de financiación) a fin de incorporar la citada garantía.

## IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

---

### Exposición de motivos

En el apartado I de la Exposición de Motivos se hace referencia a instrumentos internacionales relacionados con el derecho al trabajo. Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la futura Ley Vasca de Empleo es el abordaje de los colectivos de atención prioritaria, como por ejemplo las personas con discapacidad, se propone incorporar de manera expresa una mención del [art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#)<sup>2</sup>.

### Título I. Disposiciones generales

#### Art. 1. Objeto

El objeto de la ley que se presenta en este artículo resulta reduccionista y se contradice con su propio título, el documento de bases y la exposición de motivos, porque parece olvidarse que un objeto principal de esta debería ser, tal y como hemos expuesto, [ordenar el sistema vasco de empleo](#) dentro de las funciones que el marco estatal le otorga a nuestra Comunidad Autónoma. Sabemos que la ley lo hace, pero no se refleja en este artículo primero.

---

<sup>2</sup> Véase [texto](#) en la web de Naciones Unidas.

Asimismo, deben ser objeto de esta ley las obligaciones y derechos de personas y empresas para la mejora del empleo y de las condiciones de trabajo.

Por ello, se recomienda la **revisión del primer párrafo** de este artículo, con los cambios y adiciones que se señalan en negrita:

*“La presente ley tiene por objeto **ordenar el sistema vasco de empleo y la definición de los derechos y obligaciones de las personas y empresas e instituciones para impulsar una política de empleo para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y fomentar el incremento del empleo, la estabilidad económica y la competitividad de las empresas, la definición de los principios de actuación de los poderes públicos en materia de políticas de empleo, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación y gestión de su cartera de servicios y de los programas complementarios para la mejora del empleo.**”*

## Art. 2. Definiciones

En primer lugar, se propone completar la definición de “**exclusión sociolaboral**” como se señala a continuación (**apartado f**), sustituyendo, además, el término “integración” por “inclusión”, por considerarlo más adecuado:

*“f) **Exclusión sociolaboral: situación en que se hallan aquellas personas desempleadas y/o en situaciones de precariedad laboral, con especiales dificultades para su inclusión o permanencia en el mercado de trabajo, que pueden ser contratadas por las empresas de inserción.**”*

En segundo lugar, respecto al **apartado h)** que define la “**formación en el trabajo**”, valoramos positivamente que se defina como “*aquella dirigida a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, vinculada a la formación y capacitación laboral, que permita mejorar sus competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación y su desarrollo profesional, así como la que contribuya a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas*”.

Reiteramos, sin embargo, lo expuesto en las consideraciones generales acerca del propio término, ya que consideramos más adecuado referirnos a la “**formación para el trabajo**”.

En relación con el **apartado j)**, que define el “**riesgo de exclusión sociolaboral**”, creemos que no está bien definido, ya que se refiere a un apartado anterior (el f) Exclusión sociolaboral), en el que vienen una serie de requisitos, y no parece claro que se refieran a la inserción sociolaboral.

Se debería, por tanto, buscar una definición más objetiva. Además, con la condición primera, que habla de hallarse “en situación de necesidad económica”, entendemos que no sería un riesgo de exclusión, sino que estaríamos hablando ya de personas en exclusión, y no es lo mismo estar en riesgo de exclusión que ser una persona excluida.

Por último, se propone **incorporar** en este artículo la definición de “**accesibilidad universal**”<sup>3</sup>, en los

<sup>3</sup> **Accesibilidad universal:** es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos

términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dado que se refiere a conceptos recogidos en el Anteproyecto de Ley que se nos ha presentado.

#### **Art. 5. Principios rectores de las políticas públicas de empleo**

En primer lugar, se propone la **revisión del apartado a)** de este artículo, con los cambios que se destacan en negrita:

*“Las políticas públicas de empleo estarán informadas por los principios siguientes:*

*a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno **y en su mantenimiento** y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.*

*En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán, también, a eliminar los roles y estereotipos **de género** en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, ...”*

Proponemos la sustitución de “sexo” por “género” por ser este término el que incluye los roles y expectativas, el que se refiere a lo que la sociedad espera de mujeres y hombres.

En segundo lugar, en consonancia con la exposición de motivos, el apoyo activo para el trabajo digno debe prestarse para hacer frente no sólo a las situaciones de desempleo, sino también a las de precariedad laboral, tal y como hemos señalado en la consideración sobre el art. 2, máxime cuando estas situaciones son motivo, a veces, de exclusión sociolaboral.

Por ello, recomendamos la **revisión del apartado c)** como se indica a continuación:

*“c) Apoyo activo para el trabajo digno, ofreciendo incentivos **selectivos** a la contratación, apoyando el emprendimiento, ofreciendo apoyo a las transiciones laborales mediante un catálogo de servicios que asegure la evaluación y validación de capacidades **y la información**, el asesoramiento, orientación y tutorización personalizadas, garantizando el tratamiento preventivo y proactivo de las situaciones de desempleo **y de subempleo y/o precarización laboral.**”*

Después, valoramos positivamente la inclusión del apartado “f) Eficacia y la eficiencia en la formulación y ejecución de programas y proyectos”, puesto que la eficacia, que tiene una importancia fundamental, es uno de los principios que en la historia de las políticas públicas de empleo menos se ha considerado. Y es que ha faltado, en muchas ocasiones, una evaluación de estas políticas y, sobre todo, de su impacto en el mercado de trabajo.

A continuación, el **apartado i)** alude a la “investigación e innovación en la definición y planificación de las políticas públicas de empleo”, para lo cual resulta fundamental la evaluación de las políticas públicas de empleo, tal y como hemos expuesto en el párrafo anterior.

Respecto al **apartado “k)**, se propone la **adición** señalada en negrita:

*“k) Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo, en la programación de servicios y en su evaluación, singularmente a través de las entidades*

---

*disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.*

*del tercer social de Euskadi a las que se garantizará el derecho a participar en todas las fases de las políticas públicas de empleo, en los foros que corresponda según la legislación vigente.”*

A continuación, se propone completar la definición del principio de “transparencia y publicidad activa” (**apartado l**), con el texto que se destaca en negrita:

*“l) Transparencia y publicidad activa. La información pública referida a las políticas públicas de empleo será accesible, y solo podrá ser limitada para proteger derechos e intereses legítimos de acuerdo con esta u otras leyes. Asimismo, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi difundirán la información que obra en su poder de forma veraz, actualizada, objetiva, comprensible y gratuita, sin perjuicio de los límites que deriven de la protección de otros derechos, y **coordinada interinstitucionalmente**”.*

Para terminar, se recomienda **añadir** un último **apartado m)** con el siguiente texto:

*“m) Gratuidad de los servicios ofrecidos”*

#### **Art. 6. Colectivos de atención prioritaria**

El **apartado 3** de este artículo dispone que “*sin perjuicio de los colectivos de atención prioritaria previstos en la legislación estatal de empleo, será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, de las personas con baja cualificación, de aquellas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral, de las personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento y de las que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, así como de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.*

*En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento y prestará especial atención a aquellas situaciones en las que concurren varios factores determinantes de una mayor dificultad de inserción sociolaboral”.*

En primer lugar, valoramos positivamente que la Estrategia Vasca de Empleo pueda identificar los colectivos de atención prioritaria en cada momento, aunque parece contradictorio con que en una norma con rango de Ley, como es esta, se destaquen específicamente algunos de ellos.

Por otra parte, en relación con el **segundo párrafo** señalado, el relativo a la Estrategia Vasca de Empleo, propondríamos completarlo con el texto que se señala en negrita a continuación:

*“En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos ... inserción laboral. **Lanbide propondrá la intervención con los colectivos prioritarios detectados anualmente en la Comisión Asesora para la prospección y detección de necesidades formativas**”.*

## **TÍTULO II. DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD**

### **Art. 9. Derechos para la mejora de la empleabilidad**

Recomendamos completar el **apartado 1.c)** con el texto destacado en negrita:

*“1. Se reconoce a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, los siguientes derechos:*

...

*c) Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo **participado por la persona usuaria.***

Consideramos muy importante que el plan personalizado de empleo se haga con la participación y de forma consensuada con la persona usuaria, tal como se recoge en los artículos 11 y 12 y, por eso, es importante resaltarlo y hacerlo notar también en este artículo 9.

#### **Art. 11. Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad**

Nos llama la atención que el citado diagnóstico se tenga que realizar en el plazo de dos meses desde la petición del profesional o la profesional de referencia (apartado 2), y más aún cuando este diagnóstico tendrá una validez de 2 años (apartado 3), lo que significa que aquellas personas que lo soliciten deberán estar actualizando el diagnóstico cada dos años.

En cualquier caso, deberá garantizarse los recursos necesarios para el cumplimiento de tales plazos.

#### **Art. 12. Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo**

El **apartado 1** de este artículo establece que *“el plan integrado y personalizado de empleo se elaborará en el plazo de un mes desde la realización del diagnóstico personal sobre la empleabilidad o, en caso de personas ocupadas demandantes de servicios de empleo, desde la formulación de solicitud en tal sentido”*.

Lo mismo que con el artículo anterior, reiteramos la necesidad de dotarse con los recursos necesarios para cumplir los plazos fijados, especialmente si el plan va a tener una vigencia de dos años, tal y como se dice en el apartado 3.

#### **Art. 13. Derecho a la formación en el trabajo**

En primer lugar, reiteramos la conveniencia de **modificar** la expresión “formación en el trabajo” y sustituirla por **“formación para el trabajo”**, no sólo en el título y texto de este artículo sino en todo el anteproyecto.

En segundo lugar, proponemos completar el **apartado 2** de este artículo como se señala a continuación:

*“1. El derecho a la formación **para** el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados y, en su caso, adaptados mediante ajustes razonables, para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.*

*2. La efectividad del derecho estará condicionada a los recursos formativos existentes, **que atenderá a las necesidades, intereses y demandas de las personas y de las empresas** y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo ...”*

En cualquier caso, nos cabe la duda acerca de en qué consiste ese “derecho a la formación” y si se puede ejercer si esta viene prescrita dentro de un plan integrado y personalizado de empleo, pero no hay oferta disponible.

No queda claro qué ocurre cuando se prescribe un tipo de formación en el plan integrado y personalizado, pero no hay oferta disponible para cursarla, por lo que recomendamos, al margen de

las propuestas que acabamos de plantear, la revisión de este artículo.

#### **Art. 17. Confidencialidad**

Se habla de la confidencialidad, pero desconocemos si está vinculada a los datos de carácter personal o no.

En cualquier caso, consideramos que ello no debe estar reñido con la información necesaria que se le debe proporcionar a un empleador o empleadora que introduce una oferta de empleo para la contratación.

### **TÍTULO III. LA RED VASCA DE EMPLEO**

#### **Cap. I. Disposiciones generales**

#### **Art. 21. Ventanilla única**

Se habla, en este artículo, de la “Ventanilla única”. Sin embargo, en el primer apartado se habla de la creación de “**ventanillas únicas**”, en plural. Nos parece contradictorio hablar de una red y, a la vez, de una ventanilla única.

Consideramos que debería aclararse este concepto y proponemos, en este sentido, ordenar esta red territorialmente de manera que se cuente, por ejemplo, con tres ventanillas que deriven a servicios, a modo del servicio Zuzenean. Así, la ventanilla única sería, solamente, la digital.

Por otra parte, recomendamos la **adición** señalada en negrita en el **apartado 3**:

***“3. Todas las entidades de la Red Vasca de Empleo vendrán obligadas a poner a disposición de la ventanilla única digital aquellos servicios que admitan su prestación por medios electrónicos, **así como la información de los servicios generales**”.***

#### **Art. 22. Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo**

El **apartado 1** dispone que “... las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas, con las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi y con otras entidades privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, contratos-programa ..., así como conceder subvenciones, contratos administrativos ..., y celebrar cualquier otro negocio jurídico ajustado a derecho”.

Cuando se hace referencia a los contratos programa y a la concesión de subvenciones, entendemos que se refiere a las Diputaciones Forales y a los Ayuntamientos, pero tal vez convendría revisar la redacción en este sentido.

En el **apartado 2**, por otra parte, se dice que “*Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de aquellos los servicios respecto de los que ostentan competencias concurrentes, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo*”.

Consideramos necesario precisar cómo se van a coordinar los citados servicios.

### **Art. 23. Tratamiento de datos personales**

Nos preguntamos, en primer lugar, si el contenido de este artículo, que habla de “datos personales”, no es reiterativo con el artículo 17, que se refiere a la “confidencialidad”.

Además, leyendo el **apartado segundo**, que establece que “*el tratamiento de datos personales por las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo y por los responsables o encargados del tratamiento, deberá ajustarse a los principios y obligaciones que se recogen en la normativa de protección de datos personales a que se refiere el párrafo anterior*”, nos cabe la duda de si una persona usuaria puede evitar que su currículum vitae se envíe a empresas que hayan introducido una oferta de empleo en el sistema.

## **Cap. II. Cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y derechos y obligaciones de las personas, entidades y empresas usuarias**

### **Art. 24. Definición**

El apartado 1 establece que “*la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo incluirá, al menos, los servicios siguientes: a) Orientación; b) Formación en el trabajo; c) Intermediación y colocación; d) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento; y e) Asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras. f) Servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo*”.

Además de reiterar la conveniencia de sustituir el término “formación en el trabajo” por “formación profesional para el trabajo”, queremos señalar que echamos en falta el servicio que inicia el procedimiento y da acceso a todos los demás. Este sería la “**Inscripción**” en el Servicio Vasco de Empleo, necesaria para constar en el Sistema nacional de empleo y en Lanbide y para optar al resto de servicios, y que debería incluirse en primer lugar.

Asimismo, a continuación, podría incorporarse como letra b) el servicio de “**información sobre el mercado de trabajo**”.

### **Art. 26. Mapa de la Red Vasca de Empleo**

Se dice que el mapa de la Red Vasca de Empleo se actualizará periódicamente, como máximo con carácter cuatrienal (apartado 3).

Sin embargo, consideramos que ese mapa debe ser un registro vivo en el que entren y salgan entidades colaboradoras en función de su mejor o peor resultado en materia de empleo, sin tener que realizar cambios cada cuatro años.

Además, esta función debería estar en manos de Lanbide, que es quien conoce mejor a las entidades colaboradoras, y no recaer en el Gobierno Vasco, a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo (apartado 1 del artículo).

### **Art. 27. Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo**

El **apartado 2** dispone que “*asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de los servicios por medios electrónicos en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio*”.

Se garantiza, por tanto, la prestación de los servicios por medios electrónicos, pero no se mencionan los medios presenciales.

La pandemia ha demostrado que la presencialidad es muy importante para la mejor prestación de los servicios, fuera aparte de que existan métodos de prestación multicanal (Telefónica, internet, postal, etc.). Consideramos, en suma, que debe garantizarse igualmente la prestación de los servicios por medios presenciales.

#### **Art. 28. Servicio de orientación para el empleo**

Tomando como referencia el **apartado 1**, en el que se establece que *“las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo promoverán la creación de ventanillas únicas en una misma sede territorial para la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de empleo”*, consideramos importante que el Servicio de orientación para el empleo de Lanbide se gestione como un servicio cercano al lugar de residencia de las personas usuarias, para consolidar:

- La figura del Orientador u orientadora como referente para establecer un Plan integrado y personalizado para el empleo
- La asistencia personalizada, continuada y adecuada
- La gestión de la información del diagnóstico personal

Así, la creación por parte del Servicio Vasco de Empleo de centros de referencia de cada persona usuaria evitaría duplicidades y aportaría cohesión en el diseño de un plan de empleo, por el conocimiento de las necesidades e información del entorno. También permitiría la coordinación con los servicios sociales de los municipios para atender adecuadamente a todas las personas con dificultades de inserción laboral, o que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.

#### **Art. 29. Servicio de formación en el trabajo**

Reiterando lo expuesto anteriormente, queremos señalar nuestra disconformidad con la expresión “formación en el trabajo”, tanto para el título de este artículo como en lo referido a su contenido, recomendando **“formación para el trabajo”**.

#### **Art. 30. Servicio de intermediación y colocación**

Proponemos **completar el contenido** de este artículo con el texto destacado en negrita:

*“El servicio de intermediación y colocación comprende la identificación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con las personas demandantes de empleo que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias. Estará conformado por las actividades siguientes:*

- a) Captación de ofertas y de oportunidades de empleo.*
- b) Difusión de ofertas y oportunidades de empleo.*
- c) Identificación y selección de personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo*
- d) Seguimiento de las casaciones y los resultados”.***

#### **Art. 32. Servicio de asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras**

Valoramos positivamente que se hable, en este artículo, de las personas y empresas usuarias, ya que

en muchas ocasiones se olvidan, en los servicios públicos de empleo, los derechos de las empresas.

### **Art. 33. Servicio avanzado de información sobre el mercado de trabajo**

Consideramos que, en materia de información sobre el mercado de trabajo, se debe hacer referencia y regular el Observatorio Vasco del Mercado de Trabajo y su incardinación con la Comisión Asesora para la prospección y detección de necesidades formativas.

Convendría, por otra parte, distinguir entre el servicio que se presta a las personas usuarias del Servicio Vasco de Empleo del servicio que el Observatorio puede y debe prestar al Sistema de empleo, por lo que recomendamos la revisión de estas cuestiones.

### **Art. 35. Derechos de las personas, empresas y entidades usuarias**

Se recomienda completar el **apartado 1.b)** de este artículo como se señala a continuación:

*“1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 9 a 13, las entidades de la Red Vasca de Empleo garantizarán a las personas físicas usuarias de la cartera de servicios los siguientes derechos:...*

*b) A obtener información completa, veraz, continuada, comprensible, accesible, suficiente y eficaz sobre la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, las necesidades de las empresas, las cualificaciones relevantes en el mercado de trabajo, la oferta formativa y, en todo caso, la información sobre su empleabilidad **y ocupabilidad** y sobre el plan integrado y personalizado para el empleo”.*

### **Art. 37. Obligaciones de las personas, empresas y entidades usuarias**

Se recomienda completar el **apartado 2** de este artículo con el texto destacado en negrita:

*“2. Las personas, empresas y entidades empleadoras usuarias de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir las obligaciones siguientes:*

*a) Colaborar activamente con las entidades de la Red Vasca de Empleo en orden a posibilitar la mejor prestación de los servicios demandados.*

*b) Colaborar con la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de las personas trabajadoras.*

*c) Comunicar las ofertas de empleo y demás obligaciones que imponga la legislación estatal de empleo*

***d) Colaborar con el seguimiento y evaluación de los servicios recibidos”.***

### **Art. 38. Historia laboral única**

El **apartado 1** dispone que *“la historia laboral única recogerá el conjunto de la información necesaria sobre el triaje, el diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, el plan integrado y personalizado de empleo, sobre las actuaciones desarrolladas, ofertas de empleo, contratos suscritos, prestaciones o subsidios que perciba, en su caso, y demás información que resulte precisa para conseguir la continuidad y complementariedad de todas las intervenciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo”.*

Valoramos positivamente que se regule la historia laboral única. Si bien nos recuerda a la “cuenta formación” que ya venía recogida en la Ley 30/2015 y que los servicios públicos de empleo no han llegado a desarrollar suficientemente, nos parece una muy buena iniciativa para registrar todas las

actividades de empleo que concurran en un mismo sujeto.

#### **Art. 39. Acceso a la historia laboral única por las personas profesionales**

Se recomienda completar el **apartado 3** de este artículo con el texto que se indica:

*“3. El personal que realice funciones de inspección de la Red Vasca de Empleo podrá acceder a la historia laboral única en ejercicio de las funciones de comprobación del contenido prestacional técnico de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, del respeto a los principios informadores de su actuación, a los requisitos de acceso de las personas usuarias a los servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y **ocupabilidad** y a los derechos y deberes establecidos en esta ley y en la legislación estatal de empleo”.*

### **Cap. III. Instrumentos comunes de atención, información y prospección y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo**

#### **Art. 41. Instrumento común para la atención y seguimiento**

El **apartado 1** establece que *“el instrumento común para la atención y seguimiento es la herramienta que permitirá el seguimiento, por cada persona usuaria y durante toda su vida laboral, de los servicios prestados de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo”.*

Valoramos positivamente esta herramienta para una atención integral, al facilitar información sociolaboral de las personas usuarias, las necesidades e información de las empresas y el seguimiento y coordinación de las prestaciones facilitadas (prestaciones económicas frente al desempleo y las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión).

#### **Art. 44. Observatorio Vasco de Empleo y de Formación**

En primer lugar, tenemos que señalar que es la primera vez que se habla de este Observatorio.

Que nosotros sepamos, esta herramienta no está creada y tampoco sabemos muy bien en qué papel deja a la Comisión Asesora de Lanbide en materia de formación regulada en el Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la formación profesional para el empleo en Euskadi, que gozó del consenso de los agentes sociales y el Gobierno. Por eso, nos llama la atención que en este anteproyecto de Ley no se cree el Observatorio, ni se explique su adscripción y composición, ni regule cómo va a funcionar, etc.

En nuestra opinión, es necesario este Observatorio Vasco de Empleo y Formación, que funcione como un único órgano de consulta e integre la información de las Diputaciones, municipios y las entidades locales, estableciendo las bases de un procedimiento común para dichos sistemas de información, análisis y prospectiva sobre el empleo, a fin de evitar duplicidades y evaluar sus dificultades, a través de herramientas informáticas etc.

En todo caso, además, este Observatorio debe ser un instrumento para la Comisión Asesora de Lanbide.

En todo caso, ante el texto que se nos ha propuesto, plantearíamos la siguiente **adición** en el **apartado 1**:

*“1. El Observatorio Vasco de Empleo y de Formación es la herramienta que integra:*

*a) La información, análisis y prospectiva sobre el empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con identificación actualizada de las necesidades del mercado de trabajo y de las competencias relevantes para su satisfacción, así como con las proyecciones a medio plazo de la demanda y oferta de empleo por ocupaciones, sectores económicos, niveles y ramas de actividad.*

*b) La prospección, detección y análisis de las necesidades formativas, singularmente las referidas al mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

*c) La información relativa al comportamiento del mercado de trabajo (demandas de empleo, paro, contratos, ofertas, ratios de inserción, ...)”*

El motivo es que consideramos importante observar la cualidad del mercado laboral, también como herramienta para la inspección de trabajo y para diseñar medidas que contribuyan a la consecución de un empleo de calidad como norma. De hecho, esta labor ya se está desarrollando, en buena medida.

#### **Art. 45. Principios informadores**

Se habla, en este artículo, de principios informadores, y nos parece repetitivo respecto a lo ya dicho en el resto de la ley.

En muchos casos, el texto nos parece un desiderátum, ya que después años hablando de atención personalizada, integral, etcétera, no se han registrado avances al respecto. Y, sobre todo, no se dice cómo se va a garantizar que el trabajo se realice, en función a estos principios planteados.

#### **Art. 47. Gestión por las Diputaciones Forales**

En primer lugar, el **apartado 1** establece que *“la diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar, de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo, los siguientes servicios:*

*a) En relación con la formación en el trabajo, y en el marco de la planificación y programación aprobada por el Gobierno Vasco, podrá programar e impartir formación no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, siempre que se halle vinculada al desarrollo económico y social del territorio respectivo, que sea relevante en el mercado de trabajo del territorio, así como la destinada a personas que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.*

*En tal caso, le corresponderá, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación impartida y el registro y actualización de los datos sobre la formación recibida por las personas usuarias en el instrumento común para la atención y seguimiento.*

*b) Podrá, asimismo, prestar el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. En su prestación deberá ajustarse a las medidas de coordinación establecidas en la Ley 16/2012, de 28 de junio, de apoyo a las personas emprendedoras y a la pequeña empresa del País Vasco”.*

El asunto es cómo se va a coordinar esa programación e impartición con la labor de Lanbide o con la que se realiza en otros departamentos del Gobierno Vasco. Es decir, esto debe configurarse como un servicio integral fuera aparte de que la programación y la impartición debería realizarse por centros de formación. No queda claro (tal y como está redactado), por tanto, si las Diputaciones forales van a ser consideradas como centros de formación, o si en realidad lo que harán es financiar formación que organizan e imparten centros de formación.

Además, se dice que les corresponderá el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación impartida y el registro y actualización de los datos sobre la formación recibida por las personas usuarias. Esto lleva a pensar que las Diputaciones forales serán a ser una isla dentro del ámbito de la formación, ya que parece configurarse como una desconexión con el Servicio General de Formación, la cual, entendemos que debe seguir siendo responsabilidad de Lanbide.

En segundo lugar, el **apartado 2** dispone que “los servicios a que se refiere el párrafo anterior serán de prestación voluntaria”.

Nos llama la atención que estos servicios, sean de prestación voluntaria, con lo cual nada hace garantizar que realmente se vayan a llevar a cabo. Parece que se pretende dar un gran margen de flexibilidad sin exigir un compromiso con las competencias que tienen atribuidas en esta ley.

Lo mismo ocurriría con las entidades locales, ya que la prestación de sus servicios es igualmente voluntaria (**art. 48.2**).

#### **Cap. IV. Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad**

##### **Art. 49. Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y ocupabilidad**

En nuestra opinión, estos programas complementarios se deben promover en base a un análisis y estudio exhaustivo de los perfiles profesionales de los colectivos prioritarios desde la Comisión Asesora de Lanbide, con el objetivo de promover un aprendizaje y una recualificación de las competencias profesionales de los colectivos de atención prioritaria.

Consideramos preciso analizar dichos perfiles profesionales para asegurar su inserción laboral y diseñar las estrategias para mejorar las políticas públicas de empleo con algunos colectivos con necesidades específicas.

##### **Art. 50. Programa de valoración de competencias**

En relación con este Programa, queremos señalar la necesidad de reconocer y valorar las microcredenciales, porque dan fe de los resultados del aprendizaje que ha obtenido una persona a raíz de un pequeño volumen de aprendizaje.

##### **Art. 51. Programa de actualización de competencias**

También en este punto, destacamos la conveniencia de desarrollar las cuentas de aprendizaje individuales, que permitan a las personas interesadas participar en formaciones pertinentes, estableciendo así un marco facilitador.

Asimismo, con la redacción propuesta parece dejarse al ejercicio de la autonomía de las personas el elegir la oferta formativa, lo cual está lejos de ser un servicio personalizado y diagnosticado en ese plan de intervención de la persona usuaria de Lanbide que se regula en este Anteproyecto.

No obstante, consideramos que cierta autonomía del individuo para poder acudir a cursos (dentro de la oferta formativa) puede ser positiva, ya que uno mismo va construyendo su empleabilidad.

#### **Cap. V. Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo**

##### **Art. 54. Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo**

El **apartado 3** de este artículo dispone que “*Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá suscribir convenios de colaboración con las agencias de colocación, conceder subvenciones o establecer cualquier otra fórmula de colaboración, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público, cuando el negocio de que se trate se incluya en su ámbito de aplicación*”.

La posibilidad de suscribir estos convenios no es nueva, aunque nunca se ha desarrollado y, probablemente, es una posibilidad que conviene explorar.

#### **Art. 55. Contratos abiertos**

Los contratos abiertos, tal y como expone el apartado 1 de este artículo, son “*acuerdos que permitan la participación de varias entidades en la prestación del servicio, sin que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pueda elegir a una entidad frente a otra, ni estas estén obligadas a presentar ofertas*”.

Tal y como hemos señalado en las consideraciones generales, valoramos positivamente la fórmula de los contratos abiertos, novedad que nos parece positiva para dar una mayor agilidad a ciertos servicios.

Sin embargo, las bases de esos contratos abiertos deberían estar perfectamente definidas para que no se conviertan en subvenciones arbitrarias, por lo que se recomienda la revisión del contenido de este artículo.

También se establece que puede haber, en relación con los servicios de intermediación, convenios de colaboración con las agencias de colocación, aspecto este que siempre ha sido posible, pero que nunca se ha desarrollado y que probablemente sea bueno explorar.

Respecto a los programas complementarios se asume un compromiso de atención a las personas desempleadas de larga duración para atenderlos en el plazo máximo de 18 meses. Esta preferencia nos parece positiva, si acaso nos parece un plazo excesivamente largo. Insistimos en que las personas desempleadas de larga duración ya llevan al menos 12 meses en situación de desempleo a lo que se les podrían sumar hasta 18 meses más.

### **Cap. VI. Inspección de la Red Vasca de Empleo y control de calidad de los servicios**

#### **Art. 59. Auxilio a la labor inspectora**

Con la actual redacción, no queda claro, en nuestra opinión, con qué recursos se llevará a cabo esta labor inspectora. Podría ser deseable, en este sentido, que se derive a Lanbide esta tarea, previa dotación de los recursos necesarios para ello.

## **TÍTULO IV. COMPETENCIAS, GOBERNANZA, PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO**

### **Cap. I. Competencias**

#### **Art. 62. Gobierno Vasco**

En primer lugar, se recomienda modificar el **apartado 1.c)** de este artículo, quedando con la redacción siguiente:

*“1. Corresponde al Gobierno Vasco el ejercicio de las competencias siguientes:...*

*c) Planificación y programación de la formación **para el trabajo**.”*

En segundo lugar, el **apartado 1.f)** atribuye al Gobierno Vasco la *“definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo”*.

Nos preguntamos si no sería conveniente que esta función correspondiera a Lanbide, ya que tiene el conocimiento más cercano sobre las políticas activas de empleo. Todo ello sin perjuicio de que la última decisión correspondiera al Gobierno Vasco, tal y como hemos expuesto en las consideraciones generales.

De alguna manera, algo que ya viene realizando Lanbide se traslada al Departamento, perdiendo peso, de esta manera, las funciones del propio Lanbide y de su Consejo de Administración.

Por último, sugerimos **adicionar** al listado propuesto una última competencia:

***“j) Desarrollo de acciones de vigilancia y mejora del empleo”***

## **Cap. II. Gobernanza**

### **Art. 65. Gobernanza**

En primer lugar, se recomienda revisar la redacción del **apartado 1**, ya que remisión al art. 63 debería ser al art. 62.

En segundo lugar, se sugiere la **adición** destacada en negrita en el **apartado 2**:

***“2. Estará informada por los principios de **concertación**, participación, planificación estratégica, racionalización, coordinación, evaluación y transparencia”***.

### **Art. 72. Funciones de la Mesa de Diálogo Social**

En primer lugar, el **apartado 1.e)** atribuye a la Mesa de diálogo social la función de *“realizar recomendaciones y proponer criterios, directrices y principios en la definición de aquellas políticas sectoriales que incidan en las políticas públicas de empleo”*.

Consideramos que trata más bien de negociar y llegar a acuerdos con el gobierno (concertar), una vez que éste haya escuchado las recomendaciones de los integrantes del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. Tomada la decisión, con o sin acuerdo, en el seno de la Mesa de Diálogo Social, se puede volver a trasladar al Consejo para su acuerdo definitivo, en la medida que deben ser acatados y determinar la coordinación necesaria entre las Administraciones.

Por otra parte, proponemos la **adición de una función** a las señaladas en este apartado, con el siguiente texto:

***“g) Evaluación de las políticas públicas de empleo contempladas en el título V de esta Ley”***.

## **Cap. III. Planificación**

### **Art. 74. Estrategia Vasca de Empleo**

El **apartado 2** de este artículo establece que *“corresponde al Gobierno Vasco la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo con la participación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de*

*la Mesa de Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 69 y 73, y respetando lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi”.*

Reiterando la consideración relativa al art.72 (Funciones de la Mesa de Diálogo Social), queremos proponer una **redacción alternativa** a este apartado, en la que se clarifiquen sus funciones y el orden de actuación de cada organismo a la hora de elaborar la Estrategia Vasca de Empleo:

*“Corresponde al Gobierno Vasco la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo, a **propuesta** del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, **tras el proceso de concertación que se otorga a la Mesa de Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 69 y 73, y respetando lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi”.***

#### **Art. 75. Contenido de la Estrategia Vasca de Empleo**

Entre los contenidos que debe tener la Estrategia Vasca de Empleo, el **apartado 2.a)** señala el *“diagnóstico sobre la situación y calidad del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi a partir de la evaluación de indicadores clave sociales y de empleo”.*

Lo que no se dice es quién va a elaborar ese diagnóstico, si va a ser participativo o consensuado, ni si va a ser en la Mesa de Diálogo Social o en el Consejo Vasco de Políticas públicas de Empleo. Se trata de una cuestión muy importante, porque según a quién correspondan el diagnóstico, se puede decir una cosa u otra y las acciones a implementar pueden ir en un sentido o en otro.

Por otra parte, el **apartado 2.d)** establece como contenido de la Estrategia la *“definición de programas y objetivos evaluables en relación con la seguridad y salud en el trabajo que tengan por objeto la reducción del número de accidentes de trabajo y el seguimiento adecuado de las enfermedades profesionales, sustentados en tasas de incidencia de los accidentes y de enfermedades profesionales que permitan su valoración y seguimiento y que atiendan, igualmente, a los riesgos laborales a los que están expuestos las trabajadoras y los trabajadores autónomos y a los riesgos laborales emergentes”.*

Llama la atención que se haya incluido ese contenido, cuando en realidad ya existe una herramienta de planificación en ese ámbito, que es la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Consideramos que no tiene sentido replicar ese contenido, ya que la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene que ver con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que la Estrategia de Empleo tiene que ver con la generación de oportunidades de empleo para personas trabajadoras y empresas.

#### **Art. 77. Planes de empleo y desarrollo local**

El **apartado 2.b)** establece que estos planes incluirán *“análisis de las necesidades formativas del municipio o municipios, así como diseño, en su caso, de programas de formación en el trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, debidamente coordinados con las necesidades de las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48”.*

Nos llama la atención que los ayuntamientos vayan a diseñar formación en el trabajo, cuando esta debería tener una base técnica de formación según el Marco Vasco de cualificaciones y especializaciones profesionales.

#### **Art. 78. Municipios y entidades locales obligadas a aprobar planes de empleo y desarrollo local**

El **apartado 1** dispone que *“estarán obligados a aprobar planes de empleo y de desarrollo local los siguientes municipios y entidades locales: a) Los municipios de más de 10.000 habitantes, ...*

*e) Los municipios y entidades locales que tengan una tasa de paro superior al 10 % durante más de dos años consecutivos”*.

En nuestra opinión, los planes de empleo y desarrollo local no se deben limitar por el número de habitantes o las tasas de paro, porque cada municipio, con el objetivo de generar crecimiento y empleo, se debe adaptar a las oportunidades del contexto económico y territorial.

Consideramos que convendría que todos los municipios, con independencia del número de habitantes, apuesten por los planes de empleo, de forma individual o mancomunada, para su coordinación con las necesidades de empleo.

## **Cap. VI. Participación**

### **Art. 80. Foro Vasco de Empleo**

El **apartado 3** dispone que *“...podrán constituirse foros territoriales de empleo, cuyo ámbito de actuación será el territorio histórico respectivo”*.

Estos foros tienen, entre otras funciones, la prospección de las necesidades de las empresas, pero no se dice qué representación van a tener, ni qué papel se otorga a las organizaciones empresariales y sindicales territoriales. Cabe preguntarse, por otra parte, dónde queda la propia función prospectora de Lanbide, o dónde queda la labor prospectora de las necesidades que pueda realizar el Observatorio regulado en este mismo Anteproyecto de Ley.

### **Art. 81. Funciones del Foro Vasco de Empleo**

Enlazando con la consideración relativa al artículo anterior, queremos señalar que el **apartado 2.d)** atribuye a los foros territoriales de empleo la *“prospección de las necesidades de las empresas e identificación de oportunidades de empleo”*.

Debería aclararse quién/es realizan la prospección; en todo caso, con unos criterios y una metodología compartidos que pueda sumarse a una información única en el seno del Observatorio Vasco de Empleo.

En cualquier caso, creemos que este contenido no debería incluirse en la ley, por lo que sugerimos la **supresión** de este texto.

## **TÍTULO V. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO**

### **Art. 85. Evaluación**

El **apartado 4** atribuye la función de evaluación de las políticas públicas de empleo al *“Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión”*.

Valoramos muy positivamente que se contemple la evaluación, pues se trata de una función esencial en cualquier política pública, y más tratándose del empleo, que afecta tan directamente en la vida de las personas y en la competitividad de las empresas.

Sin embargo, tal y como hemos señalado en las consideraciones generales, no queda muy claro el papel de este órgano y, además, creemos que atribuir también a este órgano la evaluación de la inclusión puede ser atribuirle una funciones excesivas. Nos preguntamos si no hubiera sido mejor que se dedicase única y exclusivamente a la evaluación e investigación de las políticas de empleo, que de por sí ya tienen suficiente entidad.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Mapa de la Red Vasca de Empleo, logotipo e instrumentos comunes de atención, información y prospección**

El Mapa de la Red Vasca de Empleo deberá realizarse en el plazo de un año desde la publicación de la ley (apartado 1). Asimismo, se fija el mismo plazo para aprobar los instrumentos comunes de atención información y prospección (apartado 2).

Reiteramos lo expuesto en las consideraciones generales: un año nos parece un plazo insuficiente, teniendo en cuenta que deberán establecerse y acordarse los criterios para el diseño de la Red y de los instrumentos, por lo que recomendamos su revisión.

## **V.- CONCLUSIÓN**

---

El CES Vasco considera adecuada la tramitación del “*Anteproyecto Vasca de Empleo*”, con las consideraciones que este órgano consultivo ha realizado, y valora positivamente su contribución a la ordenación y racionalización del Sistema Vasco de Empleo en su conjunto.

Se destaca particularmente que la concertación y el diálogo social se configuren como pilares fundamentales en el diseño y ejecución de las políticas públicas.

Asimismo, valoramos que la nueva ley fomente la corresponsabilidad de las administraciones públicas, las empresas y la persona usuaria, que pasa de ser objeto a ser sujeto activo de las políticas públicas.

En Bilbao, a 26 de octubre de 2022

Vº Bº de la Presidenta

Emilia M. Málaga Pérez

La Secretaria General

Olatz Jaureguizar Ugarte