

## MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DE LANBIDE-SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de Disposiciones de Carácter General (en adelante, también LPEDCG), la orden de aprobación previa adjuntará una memoria del análisis de impacto normativo, que deberá contener o reiterar respecto a la orden de inicio cualquier extremo que pueda ser relevante a criterio del órgano proponente y, en todo caso, los siguientes apartados:

- I. **Oportunidad de la propuesta y alternativas de regulación estudiadas, lo que deberá incluir una justificación de la necesidad de la nueva norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación**

La ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, que habilitan a la Comunidad Autónoma de Euskadi para establecer y desarrollar su propia política de empleo, de acuerdo con la ordenación general de la economía y dentro del marco de la legislación laboral que dicte el Estado.

Como señala su exposición de motivos “*la política de empleo y la política de fomento del empleo pueden considerarse materias compartidas entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Euskadi, que responden en no pocas ocasiones al esquema bases-desarrollo. La Comunidad Autónoma de Euskadi puede ejercer competencias legislativas en materias no estrictamente laborales pero conexas con estas. La presente ley elude, como es lógico, cualquier incidencia en la regulación de la relación laboral, que le está vedada, para adentrarse en las políticas activas de empleo, en la creación de empleo y en el fomento del empleo, que, como materias distintas de la propiamente laboral, pueden vincularse también al desarrollo económico y a la actividad económica.*”.

La misma ley se refiere al reconocimiento de un elenco de derechos para la mejora de la empleabilidad cuya garantía prestacional asume Lanbide, a la par que se reconoce a dicha entidad un papel vertebral y de liderazgo en la gestión de las políticas activas de empleo. La Ley 15/2023 posibilita una relativa descentralización en la prestación de determinados servicios de empleo si bien, como se dice, es Lanbide quien le otorga consistencia y cohesión.

La creación de la Red Vasca de Empleo, instrumento de colaboración y cooperación inédito hasta la aprobación de la repetida ley, exige una adecuada adaptación de la organización de la estructura orgánica y funcional de Lanbide, así como la determinación del ámbito funcional de sus órganos de gobierno, que permita una gestión eficiente de los servicios de empleo y que, a la par, garantice la cohesión y coordinación de todas las entidades integrantes de aquella Red que asumen un rol prestacional en el ámbito del empleo.



La homogeneidad, calidad, identidad de principios informadores, utilización de instrumentos comunes de atención, gestión y prospección, que garanticen niveles de calidad en la prestación de los servicios de empleo, atendiendo a un criterio de especialización, descansa, en buena medida, en el quehacer de Lanbide y su régimen de organización y funcionamiento ha de reflejar este significativo papel que la Ley 15/2023 le atribuye expresamente.

La iniciativa normativa que desembocó en la aprobación de la Ley 15/2023 se enmarcaba en el programa de gobierno para la XII legislatura (2020-2024), dentro del EJE I. Prosperidad: El empleo y la reactivación económica, cuyo compromiso 3, aludía a un sistema de empleo, integral y activador, con Lanbide como eje vertebrador.

El proyecto de decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo supone la ejecución del mandato que deriva del artículo 95 de la repetida Ley, en cuya virtud *"1. El Gobierno Vasco aprobará mediante decreto los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que desarrollarán las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, así como la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento, que garantizará la asistencia técnica especializada para la investigación, diseño e innovación aplicada en materia de empleo e inclusión. 2. Los estatutos identificarán los órganos que tienen atribuido el ejercicio de potestades administrativas."*

Es la Ley 15/2023 la que le sirve de causa y es la citada ley la que ofrece el fundamento de su viabilidad.

El mandato que deriva del texto transcrto es diáfano y la alternativa de no aprobar regulación alguna al respecto supondría, a la postre, obviar el mandato del legislador que se proyecta a futuro, demandando el ejercicio de la potestad reglamentaria por su titular originario, que desarrolle las funciones, composición, nombramiento de los órganos de gobierno, la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente público de derecho privado y su régimen de funcionamiento.

La alternativa de no aprobar unos nuevos estatutos solo se justificaría si la estructura orgánica y funcional vigente se adaptara con plenitud a la transformación que demanda la Ley 15/2023 y al proceso de transformación interna de Lanbide cuyo diagnóstico y diseño se inició la pasada legislatura (Plan Lanbide Hobetzen) y que, además de materializarse en nuevas formas de acometer la tarea prestacional que tiene encomendada, exige como elemento indispensable la adaptación de los estatutos vigentes a los parámetros que nacen de aquel plan, a los que no es en modo alguno ajena, no puede serlo, la transformación del Organismo Autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que aquella ley fecha en su Disposición adicional quinta el 1 de enero de 2025.

El Departamento de Economía, Trabajo y Empleo es el competente por razón de la materia en virtud de lo establecido en el artículo 7 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.

El Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, vigente a tenor de lo establecido en la Disposición transitoria primera del Decreto 18/2004, del Lehendakari, dispone que corresponde a la Viceconsejería de Empleo e Inclusión a través de la Dirección de Empleo e Inclusión la elaboración de propuestas de normativa en materia de Empleo, Formación, Garantía de Ingresos e Inclusión Social, hallándose

Como se ha dicho, la iniciativa se dirige a hacer efectivo el mandato contenido en el artículo 95 de la Ley 15/2023, al que ya se ha hecho mención. Sirve al objetivo de procurar un funcionamiento óptimo del ente, definiendo una estructura que refleje su dualidad funcional, como servicio público de empleo y como entidad gestora de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

Los estatutos que ahora se aprueban nacen con la vocación de servir a la adecuada implementación de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, y de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

**II. Contenido y análisis jurídico, con referencia al derecho comparado y al de la Unión Europea, que incluirá el listado pormenorizado de las normas que quedarán derogadas como consecuencia de la entrada en vigor de la norma:**

**A) Contenido del proyecto**

A continuación, pasamos a describir los aspectos de mayor relevancia que regula el presente reglamento siguiendo el orden del articulado, reiterando que esta memoria no se dirige a ofrecer razón concreta de todos y cada uno de los preceptos del proyecto, sino de sus previsiones más significativas.

Con carácter general, la aprobación de los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo completa la definición de su régimen jurídico, al desarrollar las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento, tal y como establece el artículo 95 de la repetida Ley 15/2023. Como se ha dicho, sirve al objetivo de procurar un funcionamiento óptimo del ente, en los términos ya expuestos.

El proyecto profundiza en los principios de jerarquía, simplicidad, claridad de la organización, subsidiariedad, adaptabilidad de la estructura y transparencia, que consagra el artículo 11 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

A este respecto, se destacan las novedades más significativas:

1. La gestión estratégica, entendiendo por tal la definición estratégica de la acción del ente público de derecho privado, la dirección y gestión interna del ente, la ejecución e implantación estratégica, la gestión de calidad y el seguimiento y evaluación estratégica de la actividad del ente, se sitúa en los dos órganos de gobierno que prevé la Ley 15/2023 en su artículo 93: el consejo de administración y la dirección general, a los que se hará mención separada.

## 2. Consejo de administración.

### 1. Composición

La composición del consejo de administración, al que se dedica el artículo 6 del proyecto, no altera el número de miembros (15) actuales, ni su carácter tripartito y paritario, tal y como deriva del artículo 94 de la Ley 15/2023, correspondiendo cinco miembros a la Administración (entendido este término en sentido amplio), cinco a las organizaciones sindicales más representativas y cinco a las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de Euskadi.

En lo que toca a la representación de la Administración, la presidencia y una vocalía corresponden al departamento competente en materia de empleo, al que se suma la persona titular de la dirección de Lanbide, entendiéndose que se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 94.2 de la citada Ley, pues no puede obviarse que es el departamento competente en materia de empleo quien asume su dirección estratégica, la alta dirección, la evaluación y el control del cumplimiento de sus directrices, razón por la que la asunción por parte de la dirección general de Lanbide de una vocalía -que, por lo demás, impone el artículo 93.2 de la ley de repetida cita-, permite tener por cumplida la representación mayoritaria del departamento competente en materia de empleo.

Las dos vocalías restantes se nombrarán a propuesta de los departamentos competentes en materia de formación profesional y desarrollo económico, por la esencial conexión de la formación profesional y la formación para el trabajo -una de las políticas activas de empleo de mayor peso específico-, siendo esta última, como declara el artículo 31.1 de la Ley 15/2023, parte del sistema integrado de formación profesional a que se refieren la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco. La participación de un vocal a propuesta del departamento competente en materia de desarrollo económico trae causa del vínculo inexorable entre las políticas de empleo y la actividad y desarrollo económico. Un vínculo que la Ley 15/2023 se empeña en trasladar a la composición del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo (artículo 70 de la citada ley), y que debe encontrar idéntico reflejo en la composición del órgano de gobierno, de dirección superior y control del ente encargado de la prestación del servicio público de empleo.

Las funciones de la presidencia del consejo se definen con mayor pormenor en el artículo 7 del proyecto, bien que recogiendo las funciones prototípicas de la presidencia de los órganos colegiados.

La regulación de la secretaría sí resulta novedosa, pues el artículo 8 del proyecto prevé que se ejercerá por la persona que nombre la presidencia, a propuesta de la Dirección General, de entre el personal de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo que desempeñe funciones de asesoramiento jurídico.

Se releva a la dirección general de dicha función, que le atribuye el artículo 8 de los estatutos vigentes, y para cuya correcta realización precisa de una asistencia permanente que garantice la correcta llevanza de las funciones que le corresponden en virtud de lo establecido en el artículo 16.2

de la Ley 40/2015, de velar por la legalidad de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración, certificar las actuaciones del mismo y garantizar que los procedimientos y reglas de constitución y adopción de acuerdos son respetadas.

El desarrollo de tales funciones precisa de un conocimiento especializado que no es exigible para la asunción de la dirección general y que es consustancial al asesoramiento jurídico.

Por lo demás, el detalle del nombramiento, cese y funciones de las vocalías, así como el régimen de funcionamiento del consejo a que se refieren los artículos 9, 10 y 12 del proyecto de estatutos, no alteran en lo sustancial lo recogido en el artículo 6 de los estatutos vigente, bien que con una técnica más depurada de la norma proyectada.

## 2. Funciones.

La configuración del consejo de administración como órgano superior de dirección y control del ente, que consagra el artículo 95.2 de la Ley 15/2023, encuentra su reflejo en la definición de un ámbito funcional que responde a dicha caracterización legal.

A tal fin, el artículo 11 del proyecto de estatutos residencia en el consejo funciones de propuesta al Gobierno Vasco en aspectos económicos, presupuestarios, de financiación, que resultan vertebrales para el funcionamiento del ente. Así, destacan la aprobación del anteproyecto de presupuesto, la memoria anual de actividades y las cuentas anuales previsionales, la propuesta de contrato-programa para su aprobación por el Gobierno Vasco o la propuesta al Gobierno Vasco de nombramiento de la persona titular de la Dirección General.

En este sentido, y más allá de la incorporación de ámbitos funcionales que conectan directamente con la transformación de Lanbide en ente público de derecho privado, las funciones antedichas no alteran sustancialmente las previsiones contenidas en el artículo 7.a) de los estatutos vigentes.

Sí destacan, sin embargo, la atribución de funciones de planificación estratégica de la acción del ente público, como exige la condición de órgano superior de dirección. De este modo, el mencionado artículo reconoce al consejo la función de aprobar los criterios de actuación de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, los planes generales de actividades del ente público, así como la planificación y evaluación de la formación para el trabajo, el plan anual de asistencia, inspección y control. Asimismo, le corresponde la planificación estratégica del ente en materia subvencional a los efectos previstos en el artículo 6 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones, y su evaluación.

Este elenco funcional se adapta a la Ley 15/2023, eliminando como parte de su quehacer la aprobación de los planes de empleo (artículo 7.c de los estatutos vigentes), que ahora quedan extramuros del ámbito funcional de Lanbide, para situarlos como parte de la planificación estratégica y operativa cuya aprobación corresponde al Gobierno Vasco (artículos 77 y 79 de la Ley 15/2023).

En este ámbito funcional estratégico también se inserta aquella acción operativa de singular relevancia, que el proyecto define por su trascendencia económica (aquellos que supongan un gasto

superior a 2.000.000 euros, más ajustada a la función estratégica que la previsión actual de 1.000.000 €, que permanece inamovible desde 2012), atribuyendo al consejo la realización de las convocatorias y Aprobación de las bases reguladoras de subvenciones cuando le corresponda igualmente la autorización del gasto (siempre que sean superiores a la cuantía antedicha), y la autorización de contratos o acuerdos abiertos cuyo gasto exceda de la repetida cuantía.

El proyecto supera la atribución indiscriminada al consejo de la elaboración y aprobación de la totalidad de las convocatorias de ayudas en materia de empleo y formación, que actualmente contemplan los estatutos vigentes, y que lo convierten en un órgano de dirección ordinaria, difícilmente justificable a la luz de la existencia de la dirección general. La intervención necesaria del consejo en este ámbito material debe justificarse por la especial significación de la convocatoria subvencional o del contrato o acuerdo que se promueve, siendo la cuantía un criterio objetivo y de utilización regular en el sector público, que permite delimitar con seguridad el ámbito funcional que corresponde a cada órgano.

En relación con la potestad subvencional, su ejercicio el proyecto de estatutos atribuye a distintos órganos por razón de la cuantía. Debe aclararse que, aunque la Ley 15/2023 no alude expresamente a la potestad de fomento, la misma resulta insita a algunas de las funciones que el artículo 95 de la citada ley sitúa en Lanbide, sin la cual difícilmente podrá hacerse efectivo su ejercicio. Así, sirvan de ejemplo, la elaboración y desarrollo de programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral y dirigidos a la creación de empleo digno, o programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad.

En cualquier caso, la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi en su dictamen 24/2024 se ha pronunciado sobre esta cuestión en términos que no dejan lugar a la duda:

127. *Por otro lado, el artículo 2.1.c) de la reciente Ley 20/2023, de 21 de diciembre, reguladora del régimen de subvenciones (LRRS), incluye en su ámbito de aplicación a las subvenciones gestionadas y otorgadas por los entes públicos de derecho privado de la Administración institucional, en la medida que su ley de creación o sus normas estatutarias les atribuyan de manera expresa la potestad administrativa de fomento.*
128. *No solo la ley de creación les puede conferir esa potestad porque también pueden atribuirla su norma estatutaria al proceder a desarrollar y completar la normativa por la que se rigen.*
129. *Por su parte el artículo 10.3 LRRS dispone que, en el ámbito de los entes públicos de derecho privado y los consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la concesión de subvenciones corresponderá a los órganos competentes conforme a su norma de creación o a sus estatutos.*
130. *Y por último, el artículo 9.1 de la LRRS señala que en el ámbito de los entes públicos de derecho privado y de los consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la aprobación de las bases reguladoras de las subvenciones corresponderá a los órganos competentes conforme a su norma de creación o su norma estatutaria. A falta de regulación expresa, esta competencia corresponderá al órgano que tenga reconocida la de concesión de las subvenciones.*
131. *Es decir, junto a la ley de creación, los estatutos pueden determinar el órgano competente para conceder las subvenciones y aprobar las bases reguladoras, lo que el artículo 22 del proyecto hace correctamente.*

En otro orden de cosas, merecen singular mención funciones de especial relevancia organizativa que se atribuyen al consejo, como la aprobación de la estructura organizativa y funcional que complete lo dispuesto en los estatutos, que trata de imprimir la necesaria flexibilidad organizativa a una entidad instrumental a la que se encomienda la prestación del servicio público de empleo y la gestión de las rentas mínimas integrantes del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión; una organización que ha de velar por una prestación de los servicios eficaz y útil para las personas y para las empresas.

En este sentido, sin merma alguna de la seguridad jurídica, ni de los requerimientos que derivan de los artículos 20 y 21 de la Ley 3/2022 y del artículo 5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los estatutos procuran la adaptabilidad de la organización a los requerimientos que demanden en cada momento los estándares de prestación de los servicios, sin petrificaciones innecesarias.

La aprobación de la relación de puestos de trabajo, el instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva y los convenios colectivos del personal laboral dependiente del mismo, así como el nombramiento a propuesta de la dirección general, cese de personal directivo y, en su caso, la autorización de la suscripción de un contrato laboral de alta dirección, evidencian la posición del consejo como órgano superior de dirección.

Por último, y en consonancia con la condición de órgano superior de control que la Ley 15/2023 atribuye al consejo de administración, el proyecto sitúa en dicho órgano la aprobación del plan de evaluación del funcionamiento de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, a la par que la propuesta de las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

### 3. Dirección general

El estatuto personal de la dirección general, que define el artículo 13 del proyecto, complementa las previsiones del artículo 93.3 de la Ley 15/2023.

En lo sustancial, se sigue el régimen previsto en el artículo 10 de los estatutos vigentes, si bien la comunicación previa al consejo de administración por parte de la persona titular del departamento competente en materia de empleo, que elevará la propuesta al Gobierno, se transmuta en una propuesta que nace del propio consejo de administración y que la titular del departamento competente en materia de empleo comunica al Gobierno. Esta modificación, además de ser imperativo legal (artículo 93.3), encuentra justificación en la procedencia de garantizar la debida sintonía entre los órganos de gobierno de la entidad instrumental, sin perjuicio de la condición de alto cargo de quien asuma la titularidad de la dirección general y de que sea el Gobierno quien tiene encomendado su nombramiento y cese, pues no encuentre razón de ser que el órgano superior de dirección del ente instrumental pueda reaccionar negativamente, al menos en hipótesis, a la comunicación recibida de la propuesta y tal proceder no tenga incidencia alguna en el nombramiento.

La dirección ordinaria del ente, que se atribuye a la Dirección General, sin obviar su función propositiva o la representación ordinaria de Lanbide, termina de definir el elenco funcional de los órganos de dirección de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo. A la dirección general le corresponden funciones ejecutivas, de dirección y coordinación de los servicios del ente y de gestión.

La función de propuesta adquiere especial envergadura, y justifica la imprescindible sintonía entre los órganos de gobierno, en tanto al consejo de administración le corresponde aprobar la planificación estratégica, de evaluación y control del ente, a propuesta de la dirección general.

La dirección general asume la autorización de gasto de cuantía igual o superior a 1 millón de euros, que no exceda de 2 millones. Se trata de un monto importante, más ajustado a los tiempos, que permite presumir que las acciones que se desarrollarán tienen trascendencia por el volumen de destinatarios a los que va dirigido, por la aportación económica que precisa o por cualquier otra razón, que justifica que sean los órganos de gobierno los que se repartan, en función de la cuantía, la autorización del gasto.

En definitiva, le corresponde suscribir los acuerdos abiertos, los acuerdos de gestión concertada y los contratos relativos a las materias propias de Lanbide y ejercer cuantas facultades y competencias vengan atribuidas a los órganos de contratación, en los casos en que la cuantía del gasto autorizado sea igual o superior a 1 millón de euros e inferior a 2 millones, así como conceder las subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, realizar las convocatorias, aprobar las bases, y resolver las convocatorias de subvenciones de cuantía igual o superior a 1 millón de euros.

El ejercicio de la potestad sancionadora queda residenciada en la dirección general, al igual que en la actualidad, a la que se suma la resolución de los procedimientos de responsabilidad patrimonial y de revisión de oficio, sin perjuicio de la revocación de actos y la corrección de errores.

El resto de funciones atribuidas a la dirección general sigue idéntico esquema al que deriva del artículo 10.2 de los estatutos vigentes.

Para finalizar, es importante resaltar la previsión contenida en el artículo 14.2.I) del proyecto de estatutos, en cuya virtud, corresponde a la dirección general *“Cualesquiera otras funciones de dirección ordinaria, administración y gestión que no estén atribuidas a otro órgano de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.”*.

El precepto traslada la cláusula residual de atribución de funciones, actualmente residenciada en el consejo de administración, a la dirección general. Este planteamiento novedoso responde al entendimiento de que las funciones superiores de dirección y control, las prototípicas del consejo de administración, se hallan exhaustivamente identificadas en el artículo 11 del proyecto, siendo el resto funciones de dirección ordinaria, de gestión o administración.

Si existiera alguna función no atribuida a ningún órgano de gobierno, dirección o de gestión, la lógica demanda que se residencie en el órgano que ostenta la dirección ordinaria del ente y tiene atribuidas funciones ejecutivas, de gestión y de coordinación de los servicios del ente.

#### 4. Órganos de gestión. Las direcciones ejecutivas

##### a) Aspectos generales

En relación con los órganos de gestión y su vínculo con la dirección general, el proyecto de estatutos materializa dos principios organizativos básicos: jerarquía, en el ejercicio de las funciones directivas, y desconcentración funcional para el desarrollo de actividades de gestión o de ejecución.

A su vez, la distribución funcional entre el ámbito material de actuación de la dirección general y de cada una de las direcciones ejecutivas responde al principio de subsidiariedad en la ejecución, coadyuvando las direcciones ejecutivas a la consecución de una gestión eficaz del ente público de derecho privado.

Su definición pretende responder a parámetros claros de distribución funcional; en definitiva, de transparencia, sin perjuicio de los espacios necesarios de colaboración entre direcciones como, por ejemplo, en la definición de determinados instrumentos comunes de atención, información y prospección, que resultan básicos para el óptimo funcionamiento de la Red Vasca de Empleo, y cuyo diseño y mantenimiento atribuye a Lanbide el artículo 43.2 de la Ley 15/2023.

La realización de esta función exige la participación de todas las direcciones ejecutivas (a salvo de la Dirección de Prestaciones), bien por el ámbito material que tienen atribuidas, que concierne directamente a los servicios de empleo y a las direcciones que tienen responsabilidad en su gestión, bien por el soporte de los propios instrumentos, que implica ineludiblemente a la Dirección de Administración y Servicios Generales -a quien se atribuye el ejercicio de la función de diseño y mantenimiento en último término-, bien por la necesidad de coordinar la participación de los órganos de gestión en un cometido que se considera principal y que exige la intervención de la Dirección de Coordinación y Comunicación.

Los estatutos prevén cinco direcciones ejecutivas: (1) Dirección de Coordinación y Comunicación; (2) Dirección de Administración y Servicios Generales; (3) Dirección de Prestaciones; (4) Dirección de Empleo e Inclusión; (5) Dirección de Empresas y Emprendimiento.

Todas las direcciones cuentan con un elenco funcional común, dirigido a posibilitar, de un lado, la dirección, coordinación e impulso de los servicios que tienen encomendados, velando por el cumplimiento en su área de actuación de los criterios de uso de las lenguas oficiales y de los planes que apruebe el consejo de administración, así como colaborar para su adecuado seguimiento y evaluación; y, de otro, encaminado a posibilitar un flujo de propuestas con la dirección general que salvaguarde, además, el cumplimiento de los requerimientos que derivan del artículo 21 de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones.

Se trata de un catálogo de funciones que se entienden consustanciales a la existencia de las direcciones ejecutivas y que, por ende, no pueden verse afectadas por una eventual modificación que pueda acordar el consejo de administración de las direcciones ejecutivas y que, por tal razón, no demanda su aprobación por el Gobierno, modificando la norma reglamentaria.

Por lo demás, el proyecto identifica con rigor las funciones que implican ejercicio de potestades administrativas, pormenorizando el mandato que deriva del artículo 95.2 de la Ley 15/2023.

b) Dirección de Coordinación y Comunicación

Una de las debilidades de la estructura organizativa que puso de manifiesto el análisis DAFO incluido en el estudio titulado “Diagnóstico de la Estructura Organizativa y Personal de Lanbide SVE” (enero de 2023)<sup>1</sup>, fue la escasez de estructuras organizativas transversales que ejercieran funciones de coordinación, a la par que se evidenciaba la falta de una fuente de información actualizada y detallada sobre las funciones de las diferentes estructuras organizativas.

En el resumen de las conclusiones de aquel análisis se destaca, entre otras, que, a pesar de identificarse diferentes estructuras que realizan funciones de gerencia, no se reconoce una estructura que realice esta función transversal y que resulte, asimismo, un puente de conexión y coordinación entre los servicios centrales y las oficinas.

La Dirección de Coordinación y Comunicación viene a solventar esta escasez y debilidad de la estructura organizativa de Lanbide, situándose a un nivel jerárquico análogo al del resto de direcciones a las que coordina.

Se ha descartado, en todo caso, que la coordinación de las distintas direcciones y de los servicios territoriales se lleve a cabo desde un servicio de asistencia a los órganos de dirección y gestión, dependiente de la dirección general, como hasta el momento, al entender que su cometido reúne los caracteres de autonomía y relevancia suficiencias para el funcionamiento eficaz del ente público de derecho privado que justifican tal atribución funcional a una dirección ejecutiva propia. Su quehacer exige capacidad de dirección y de gestión, además de la necesaria autonomía, que no ostenta un mero servicio de asistencia (entendido como simple unidad).

Además, la experiencia ha demostrado que la articulación organizativa vigente resulta insuficiente para garantizar la coordinación.

La labor de coordinación, esencial en una organización con la capilaridad territorial de la que goza Lanbide y con áreas funcionales identificables, que debe trasladar sus directrices a las unidades prestacionales, no puede concebirse como una función de mera asistencia a la dirección general, dirigida exclusivamente a apoyar la función directiva y la coordinación de la red de oficinas, como se concibió la inicial Unidad de Coordinación Territorial en los estatutos aprobados por Decreto 82/2012, de 22 de mayo.

Tampoco la vigente Unidad de Coordinación y Comunicación, creada por Decreto 156/2021, de 29 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, como servicio de apoyo para la dirección y coordinación de la red de oficinas que integren

---

<sup>1</sup> Como parte de la Identificación, definición, desarrollo detallado y apoyo a la implantación de la Transformación Organizativa de Lanbide, que llevó a cabo la citada empresa.

los servicios territoriales del organismo autónomo, encargada de unificar y homogeneizar los procedimientos y procesos en los servicios prestados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y llevar a cabo los procedimientos de comunicación tanto a nivel interno como externo, ha dado los resultados apetecidos.

Más allá de cuestiones vinculadas a la relación de puestos de trabajo, que no son objeto de esta memoria, lo cierto es que su concepción como servicio de apoyo de la dirección general no ha garantizado la necesaria coordinación horizontal entre los distintos órganos de dirección, quizás por una endémica insuficiencia de rango, que permita proyectar la unidad de criterio sobre la multiplicidad de procesos y procedimientos que se ejecutan por 3 oficinas territoriales, 42 oficinas locales (se utiliza la terminología del proyecto) y una oficina virtual.

Por lo demás, el rol de coordinación adquiere especial significación al establecer la dependencia orgánica de las oficinas territoriales de esta dirección, inexistente hasta la fecha. Se trata de una dependencia jerárquica *en cascada* que garantiza la coordinación desde los servicios centrales de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo hasta las 42 oficinas locales.

La importancia de la coordinación que imprime el proyecto se extrae sin dificultad del análisis funcional de esta dirección ejecutiva, a la que se dedica el artículo 17. Primero, atribuyéndole la definición de estrategias de coordinación y mecanismos de trabajo conjunto entre las direcciones ejecutivas que garanticen una acción conjunta de la organización del ente. Segundo, atribuyéndole la coordinación de la participación de las distintas direcciones ejecutivas en el diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de atención, información y prospección. Tercero, dirigiendo las oficinas territoriales. Tercero, garantizando la necesaria coordinación de Lanbide con el resto de miembros de la Red Vasca de Empleo,

El planteamiento que plasma el proyecto de estatutos es el siguiente:

- Garantía de coordinación horizontal de todas las direcciones ejecutivas a partir del eje orgánico de la Dirección de Coordinación y Comunicación.
- Garantía de coordinación vertical desde la Dirección de Coordinación y Comunicación a las oficinas territoriales y de estas a las oficinas locales, estableciendo al efecto una relación jerárquica entre aquella dirección y las oficinas territoriales y entre estas y las oficinas locales.
- Garantía de coordinación funcional, previendo expresamente que la Dirección de Coordinación y Comunicación garantizará la coordinación de las oficinas territoriales y de las direcciones ejecutivas para un ejercicio ordenado y homogéneo de la dirección funcional de las oficinas locales.

Desde el cometido de la evaluación, que adquiere singular importancia en la Ley 14/2022, de 21 de diciembre, el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y en la Ley 15/2023, de 22 de diciembre, de Empleo, y sin perjuicio de las competencias que ostenta el Órgano de Evaluación de las Políticas de Empleo y de Inclusión, el rol de la Dirección de Coordinación y Comunicación es esencial.

Primero, asesorando a la Dirección General en la elaboración y seguimiento de las propuestas de planificación y evaluación, así como en la dirección y supervisión y, a tal efecto, definir los procedimientos de información de las direcciones ejecutivas sobre sus ámbitos de actuación. Segundo, dirigiendo y coordinando el establecimiento de un sistema de indicadores que garantice la evaluación de la actividad del ente.

Por último, el diseño, asesoramiento e implementación de la política informativa y de comunicación y la gestión de la sede electrónica de Lanbide y la atención integral y multicanal del ente, son funciones vinculadas al área de comunicación, que también se atribuye a esta dirección, a fin de articular una dirección con contenidos amplios, todos ellos conexos.

c) Dirección de Empleo e Inclusión y Dirección de Empresas y Emprendimiento

El nuevo modelo de atención e intervención que deriva del Plan de Transición y mejora Lanbide Hobetzen debe encontrar adecuado reflejo en una organización al servicio de las personas y empresas que permita dar una respuesta ágil y eficaz a las necesidades del mercado de trabajo y que garantice, a la vez, una gestión eficiente de las prestaciones que permita trabajar en el objetivo de procurar la inclusión social y laboral de las personas.

En el marco del proceso de transformación al que se hace alusión, se ha definido un modelo de intervención y de atención homogéneo, que trata de garantizar la calidad en la prestación de servicios centrado en la orientación, inclusión y prospección, bien que distinguiendo el servicio a empresas y el servicio a las personas, porque las necesidades de unas y de otras son distintas y deben cubrirse con estrategias diferenciadas.

A tal parecer responde la nueva configuración dos direcciones ejecutivas que diferencian sus destinatarios naturales; así, la Dirección de Empleo e Inclusión se centra en los servicios de empleo e inserción laboral de las personas y la Dirección de Empresas y Emprendimiento en los servicios centrados en las empresas y en el apoyo al emprendimiento.

En relación con las personas, el nuevo modelo de atención e intervención tiene los objetivos siguientes:

(1) establecer dinámicas especializadas para la mejora de la empleabilidad en coordinación con otros agentes, que incorpore la formación en el itinerario de las personas para mejorar su empleabilidad;

(2) ofrecer una cartera de servicios y programas definidos en función de las necesidades de los colectivos, esto es, que garantice soluciones adaptadas;

(3) articular una organización que dé respuesta al proceso de acompañamiento integral que precisan algunos colectivos y que ofrezca respuestas adecuadas de acompañamiento en procesos de búsqueda de empleo;

(4) instaurar una gestión por procesos y un control de la calidad, que analice los resultados de las dinámicas e iniciativas desarrolladas en el acompañamiento.

En lo que se refiere a las empresas, el modelo de atención e intervención trata de lograr objetivos que, aunque finalmente exijan su complementariedad con los que acaban de exponerse para las personas, tienen un contenido diferencial:

(1) ofrecer una intermediación basada en competencias;

(2) ofrecer una cartera de servicios y programas que permita el desarrollo de competencias específicas y relevantes para los sectores del mercado;

(3) articular una organización adaptada a un mercado laboral que se vertebra a partir de las competencias y que dé respuesta a los perfiles solicitados;

(4) una gestión por procesos que mida la satisfacción de la gestión por competencias.

La Dirección de Empleo e Inclusión parte de una visión holística de las personas demandantes de empleo o de servicios al empleo, para asumir un área funcional que abarca lo siguiente (artículo 20 del proyecto): (a) la dirección de la gestión de los instrumentos y servicios orientados a la inclusión laboral de las personas, así como los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad; (b) la garantía de los derechos de las personas y el cumplimiento de las obligaciones para la mejora de la empleabilidad; (c) la gestión del registro de demanda de empleo y de servicios de empleo y el Registro Vasco de Entidades de Formación para el Trabajo; (d) la ejecución del Plan de Formación para el Trabajo, y programar la formación para el trabajo en coordinación con la Dirección de Empresas y Emprendimiento y gestionar el Catálogo Vasco de Especialidades Formativas, de forma que se posibilite a través de la formación la mejora cualitativa de la empleabilidad de las personas y también de su ocupabilidad, pues solo con una formación adaptada a las necesidades del mercado será posible la inclusión laboral de las personas; (e) y, en general, la gestión, soporte, planificación, diseño y ejecución de las actuaciones de Lanbide dirigidas a procurar la inclusión laboral de las personas.

Esa visión integral de la persona y de sus necesidades para la mejora de su empleabilidad hace singularmente procedente la integración en una misma dirección de servicios que, hasta la fecha, se han gestionado separadamente. Así, la inclusión vinculada a la Dirección de Prestaciones pierde sentido como una realidad organizativa exclusivamente conectada con las rentas mínimas integrantes del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

La Dirección de Empleo e Inclusión dirigirá el diseño y gestión de los servicios al empleo a partir de un mismo modelo de atención e intervención que, en función del diagnóstico y de la valoración especializada, ofrecerá un plan (una intervención) personalizada diseñada para garantizar una mejora paulatina pero relevante de la empleabilidad de la persona. Un tránsito que precisa de atención y acompañamiento personalizados y especializados a partir de la situación de la persona en relación con el empleo y el mercado de trabajo, no en función de su condición de persona beneficiaria del Sistema de Garantía de Ingresos.

La amplitud funcional que se atribuye a la Dirección de Empleo e Inclusión en el artículo 20, que integra buena parte de los servicios dependientes de la actual Dirección de Formación Profesional para el Empleo, del servicio de inclusión de la Dirección de Prestaciones e Inclusión y del servicio de la Dirección de Activación encargado de la gestión de la cartera de servicios de empleo, encuentra respaldo en el criterio organizativo a que se refiere el artículo 11.3.d) de la Ley 3/2022, que propone la determinación de áreas funcionales con amplios contenidos, contemplando la identidad y la naturaleza de la materia a gestionar, el flujo de trabajo, el ámbito, el objetivo y el público objetivo, y utilizando servicios y herramientas corporativas que optimicen los flujos de información internos y externos y promuevan el trabajo colaborativo .

La Dirección de Empresas y Emprendimiento, a cuya definición de su marco funcional se dedica el artículo 21 del proyecto de estatutos, responde a la necesidad de definir una unidad organizativa que permita a Lanbide centrar su actividad en dar respuesta a las necesidades de las empresas, situando esta respuesta al mismo nivel de compromiso que las necesidades de las personas y la gestión de las prestaciones.

Responde a una necesidad organizativa que ofrezca servicios, programas, instrumentos integrados en una cartera adaptada a la demanda y necesidades de las empresas. Una prestación especializada, que dirija la implementación de un modelo de intervención y de atención a empresas uniforme, con identificación de etapas, actividades, instrumentos, y profesionales dedicados exclusivamente a las empresas y entidades empleadoras, y que instaure un modelo de prospección que ofrezca una respuesta estructural, organizativa, metodológica, planificada y con recursos para la relación proactiva con empresas, en orden a conocer sus necesidades y ofrecer servicios.

La Dirección de Empresas y Emprendimiento asume (artículo 21) el diseño y gestión de la prestación de los servicios de la Red Vasca de Empleo dirigidos a las empresas y entidades empleadoras; la promoción de la utilización de los servicios de Lanbide entre empresas y entidades empleadoras, estableciendo un contacto sistemático con los distintos agentes con incidencia en la actividad económica y social de la Comunidad Autónoma de Euskadi; asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento, fomento de la economía social, así como sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación; promover la colaboración con las empresas y entidades empleadoras en la detección de las necesidades formativas de carácter general y sectorial y detectar las necesidades de formación y, en general, prestar atención a las empresas y entidades empleadoras con el objeto de apoyar y promover iniciativas generadoras de empleo digno.

Esta dirección responde a la singularidad que ostenta en la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo el servicio de intermediación, servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, servicio de asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras (artículos 32, 33 y 34 de la Ley 15/2023, respectivamente), que han de cumplir, además, los requerimientos que derivan de los artículo 17 a 22, 24 y 28 a 34 del Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

En definitiva, la creación de ambas direcciones responde a los criterios organizativos que plasma el artículo 11.3.a), c) y d) de la Ley 3/2022, que impone que el diseño organizativo materialice los criterios siguientes: - enfocar la organización con la visión única de servicio público; - procurar la capacidad de respuesta a las demandas de la sociedad; - determinar las áreas funcionales con amplios contenidos, contemplando la identidad y la naturaleza de la materia a gestionar, el flujo de trabajo, el ámbito, el objetivo y el público objetivo, y utilizando servicios y herramientas corporativas que optimicen los flujos de información internos y externos y promuevan el trabajo colaborativo.

d) Dirección de Administración y Servicios Generales y Dirección de Prestaciones

La Dirección de Administración y Servicios Generales se mantiene esencialmente en sus términos, con la salvedad de la cuantificación de los gastos sometidos a su autorización y la articulación de competencias referidas a la suscripción de acuerdos abiertos, contratos, así como la realización de convocatorias subvencionales, aprobación de bases y resolución de las mismas en los casos en que le corresponda autorizar el gasto (1 millón de euros).

Se trata de una distribución jerarquizada por razón de la cuantía del gasto, que sirve a un principio de racionalización organizativa básico, al permitir la desconcentración funcional por razón de la relevancia económica del gasto, criterio objetivo, de enorme simplicidad y claridad.

Por lo demás, la relación de funciones que se atribuyen a la citada dirección responde al criterio organizativo que plasma el artículo 11.3.i) de la Ley 3/2022, consistente en definir estructuras comunes para responsabilizarse de las siguientes funciones: evaluación, gestión económica y administrativa, organización, control de la gestión, apoyo jurídico, recursos humanos, recursos generales, desarrollo tecnológico, sistemas de información, estadística, telecomunicaciones, euskera, igualdad, calidad y fomento del trabajo en red.

En este caso, a salvo de la evaluación, que se atribuye a la Dirección de Coordinación y Comunicación, en tanto aquella tarea exige la reconducción a la unidad de indicadores, la instauración de procedimientos de información homogéneos que habrán de aplicar las distintas direcciones ejecutivas, lo que hace singularmente oportuna la atribución de las funciones vinculadas a la coordinación de la evaluación a la citada dirección, todas las funciones referidas en el citado artículo 11.3.i) se atribuyen a la Dirección de Administración y Servicios Generales.

La Dirección de Prestaciones mantiene el haz funcional previsto en el artículo 15.bis) de los estatutos vigentes, a salvo del área de inclusión que se integra como servicio adscrito a la Dirección de Empleo e Inclusión. La única novedad se centra en incorporar a la citada dirección la función que deriva del artículo 93 de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de garantía de Ingresos y para la Inclusión.

El condicionamiento derivado de la relación de puestos de trabajo que impuso, en la modificación que tuvo lugar en 2023, que las funciones de incoación e instrucción de los procedimientos de control de la renta de garantía de ingresos que aquella ley atribuye a la inspección de Lanbide, debían residenciarse en la unidad de control interno, carece en la actualidad de razón de ser.

Primero, por la complejidad organizativa que implica, que ya se puso de manifiesto en aquel momento.

Segundo, porque supone la creación de estructuras heterogéneas para realizar funciones similares (la incoación e instrucción de los procedimientos de control no es exclusiva de la inspección de Lanbide).

Por ello, parece razonable que la inspección encargada de la función de control de la renta de garantía de ingresos dependa de la Dirección de Prestaciones y se residencie en esta la totalidad de la función de control, sin perjuicio de la singularidad funcional propia de la inspección y de los principios que la ifnorman, que en modo alguno se ven afectados por la solución organizativa que propone el proyecto.

##### 5. Servicios de asistencia a los órganos de dirección y gestión.

Los servicios de asistencia a los órganos de dirección y gestión, como establece el artículo 22 del proyecto de estatutos, son unidades organizativas centrales que, bajo la dependencia jerárquica que se establezca por el Consejo de Administración (en buena lógica lo será de la dirección general o de alguna de las direcciones ejecutivas, según el área de acción), prestan funciones de asesoramiento, información y apoyo a los órganos de dirección y de gestión.

Siguen un esquema análogo a los actuales servicios comunes que prestan apoyo o asistencia al conjunto de órganos del organismo autónomo, si bien los nuevos servicios proyectados nacen de la relevancia que adquieren en la Ley 15/2023 la evaluación del funcionamiento del ente público de derecho privado y la investigación e innovación.

El último servicio mencionado ofrece respuesta organizativa al mandato contenido en el artículo 95.1 de la citada ley, que impone a los estatutos de Lanbide el deber, entre otros, de garantizar la asistencia técnica especializada para la investigación, diseño e innovación aplicada en materia de empleo e inclusión, y a tal fin sirve el servicio de investigación e innovación, previsión legal al servicio de la adecuada realización de la función que prevé la letra j) del artículo 92.1 de la Ley 15/2023 - *Desarrollar proyectos de investigación, diseño e innovación aplicada en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento, formación para el trabajo y en otros ámbitos de la política de empleo, así como gestionar proyectos experimentales, especialmente de ámbito europeo, que permitan desarrollar nuevos enfoques y soluciones en la prestación de servicios de empleo-*.

Por último, el Gabinete Técnico y el Servicio de control interno y auditoría se definen de modo análogo a los ya existentes (si bien el servicio de control interno y auditoría añade este último término a su denominación), sin perjuicio de lo ya expuesto en relación con la inspección de la renta de garantía de ingresos y su adscripción funcional a la Dirección de Prestaciones.

En definitiva, los servicios de asistencia materializan un criterio organizativo que coadyuva al aplanamiento de estructuras. Se trata de servicios comunes que sirven de apoyo y ofrecen asistencia a los distintos órganos de gobierno, dirección y gestión, sin perjuicio de la dependencia jerárquica de uno u otro órgano.

## 6. Servicios territoriales.

Los servicios territoriales que articula el proyecto no introducen novedades relevantes, más allá de modificar la dependencia orgánica, identificar con claridad su ámbito funcional y sujetar su dimensionamiento a un nuevo parámetro que nace de la Ley 15/2023, como es el Mapa de la Red Vasca de Empleo.

En la actualidad, los servicios territoriales de empleo dependen orgánicamente de la dirección general y funcionalmente de la dirección de servicios centrales correspondiente a la materia, sin distinción entre las oficinas a que se refiere el artículo 16 bis) y las reguladas en el artículo 17 de los estatutos.

El proyecto establece una dependencia diferenciada:

- a) Las oficinas territoriales dependen orgánicamente de la Dirección de Coordinación y Comunicación y, funcionalmente, de las direcciones ejecutivas en su respectivo ámbito de actuación, si bien se encomienda a la citada dirección la necesaria coordinación de todas las direcciones ejecutivas para un ejercicio ordenado de la dirección funcional de las oficinas territoriales. Es lógica consecuencia de la creación de la citada dirección, que justifica la dependencia jerárquica de las oficinas territoriales y garantiza un funcionamiento coordinado de las mismas.
- b) Las oficinas locales dependen orgánica y funcionalmente de la oficina territorial en cuyo territorio se hallan ubicadas.

Se trata de un esquema organizativo lógico, que consagra los principios de jerarquía, simplicidad y claridad de la organización, al servicio de la adecuada coordinación de las oficinas y de la mejor y más eficiente prestación de los servicios.

El ámbito de unas y otras oficinas también se determina con claridad en el proyecto. Así, las oficinas territoriales tienen atribuidas, esencialmente, la dirección, coordinación y supervisión del funcionamiento de las oficinas locales, el desarrollo de actividades de prospección en las empresas situadas en su ámbito territorial para detectar necesidades ocupacionales actuales y futuras y dirigir y coordinar las que desarrollen las oficinas locales, o el apoyo a la tramitación de los procedimientos administrativos.

Las oficinas locales tienen un contenido funcional básicamente prestacional, dirigido a personas y empresas (procurar el contenido prestacional de los derechos para la mejora de la empleabilidad a las personas que cada oficina tenga asignadas y controlar el cumplimiento de las obligaciones; prestar los servicios orientados a la inclusión laboral y social de las personas beneficiarias de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión que cada oficina tenga asignadas y controlar el cumplimiento de las obligaciones; realizar las citas y los actos de comparecencia de las personas beneficiarias de la renta de garantía de ingresos; prestar los servicios de la Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo

y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y de la ocupabilidad; prestar servicios de intermediación a las empresas y desarrollar actividades de prospección en las empresas situadas en el ámbito territorial de la oficina local para detectar necesidades ocupacionales actuales y futuras; inscribir a las personas en el registro de demanda de empleo y de servicios de empleo, etc.).

Además, se constituyen en oficinas de asistencia en materia de registro, si bien circunscritas al ámbito funcional que Lanbide tiene atribuido, pues la propia existencia de lanbide como entidad integrante de la administración institucional a la que se encomienda la prestación y gestión del servicio público público de empleo y la gestión de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, justifican la delimitación sectorial del alcance de la función de sistencia en materia de registros. El volumen de anotaciones registrales que tienen lugar en las oficinas locales (año 2023: 422.241, y hasta el 30 de junio de 2024: 221.227 asientos de entradas y salidas), hacen singularmente procedente aquel reconocimiento, como materialización de un servicio integral de atención a la ciudadanía.

#### 7. El régimen de funcionamiento.

El proyecto dedica los artículos 26 a 32 de modo análogo al que prevén estatutos de entes públicos de derecho aprobado recientemente aprobados por el Gobierno Vasco (véanse, por ejemplo, los artículos 11 a 18 de los estatutos de la Agencia Vasca del Agua, aprobados por Decreto 178/2023, de 28 de noviembre o los artículos 17 a 28 de los estatutos de la Agencia Vasca de Ciberseguridad, aprobados por Decreto 34/2024, de 19 de marzo), y encuentran acomodo en los artículos 97 a 99 de la Ley 15/2023.

#### 8. Parte final del proyecto de decreto.

El proyecto cuenta con una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

La disposición transitoria se dirige, esencialmente, a garantizar un funcionamiento ordenado del ente público, evitando la interinidad de quien ostenta la dirección general en el periodo en que se produce la transformación de organismo autónomo a ente público de derecho privado y la entrada en vigor de los nuevos estatutos. No hay razón en la Ley 15/2023 que exija al Gobierno forzar un cese para promover un nuevo nombramiento.

A su vez, la disposición transitoria se dirige a garantizar la cobertura de las direcciones ejecutivas en el periodo que medie desde la entrada en vigor de los estatutos hasta que el instrumento de ordenación de las direcciones ejecutivas sea un hecho, a la luz de los requerimientos que derivan de la Ley 15/2023 y de la Ley de Empleo Público Vasco.

Dicho régimen transitorio se articula procurando la ultractividad, si se admite la expresión, del artículo 12.2 de los estatutos vigentes, de modo que pueda hacerse efectiva la transformación de la organización desde la entrada en vigor de los nuevos estatutos, su adaptación a lo dispuesto en la Ley 15/2023, aunque las personas titulares de los nuevos órganos de gestión estén sujetas temporalmente

al régimen que deriva de aquel precepto, en tanto no se cumpla la condición necesaria (aprobación del instrumento de ordenación de los directivos públicos profesionales del ente público de derecho privado) para la efectividad del artículo 99 de la Ley 15/2023 y del artículo 15.4 del proyecto de estatutos.

La disposición transitoria consigue, de este modo, la materialización de la transformación organizativa evitando la paralización de la organización preexistente.

La disposición final primera se limita a procurar la adaptación el Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi a la nomenclatura que nace de la Ley 15/2023, sustituyendo las referencias a la formación profesional para el empleo por la formación para el trabajo, tanto del título como del articulado.

La disposición final segunda habilita a la persona titular del departamento competente en materia de empleo a modificar los límites económicos previstos en los artículos 11.k); 14.2.e) y f) y 18.1.c) y d) de los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, procurando que las cuantías determinantes de las competencias de los órganos de gobierno y de gestión se ajusten a la realidad económica en cada momento. Un desarrollo reglamentario de segundo grado que no precisa la intervención del Consejo de Gobierno.

La disposición final tercera tiene por objeto la entrada en vigor de la norma, el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco. Siendo una norma estrictamente organizativa vigor no hay razón para articular periodo alguno de vacatio.

Para terminar el repaso por el contenido más significativo del proyecto, resulta preciso justificar la omisión de una norma que determine el órgano competente para resolver aquellos procedimientos que se hallen en tramitación a la entrada en vigor del decreto, en tanto su inclusión tiene cierta tradición en las normas organizativas (véanse, por ejemplo, las disposiciones transitorias del Decreto 156/2021, de 29 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y del Decreto 98/2022, de 30 de agosto, de segunda modificación del Decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo).

El departamento promotor de la iniciativa entiende, siguiendo al Tribunal Supremo, que en materia de asignación de competencias *“rige el principio de que la norma aplicable es aquella que esté vigente en el momento en que se ejercite la competencia ya que no es posible que la ejercite un órgano que la ha perdido a lo largo del procedimiento y que además como es el caso ha desaparecido como tal”* (STS 3<sup>a</sup>, 986/2016, de 4 de mayo, FJ 5º), lo que alcanza la continuación de todos los trámites que se hallen pendientes. El órgano competente para la resolución es el que lo sea en el momento en que se ha de dictar, salvo que haya norma que disponga la ultraactividad de la misma (STS 3<sup>a</sup>, de 20 de julio de 2001, FJ 3º, rec. Cas. 7052/1994).

Por tanto, se considera procedente una norma transitoria solo en el caso de que se pretendiera salvaguardar la competencia del órgano que lo fuese con arreglo a la regulación anterior (el Decreto 82/2012) para los procedimientos ya iniciados, una circunstancia que no concurre en el persente caso.

Es, por lo demás, el criterio que establece el artículo 20.1 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico que, aunque referido a un ámbito diferente, sirve como argumento a mayor abundamiento –“*Los expedientes en tramitación correspondientes a los servicios o competencias que estén pendientes de resolución definitiva, antes de la fecha de efectividad de la transferencia, se entregarán a la Comunidad Autónoma para su decisión (...)*”.-.

**B) Normas derogadas**

La disposición derogatoria del proyecto resulta taxativa al respecto: queda derogado Decreto 82/2012, de 22 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, excepción hecha del artículo 12.2 de los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por mor de la disposición transitoria del proyecto que mantiene la vigencia temporal del citado precepto en tanto no se dicte el instrumento de ordenación de los puestos de trabajo de Lanbide de naturaleza directiva, conforme establece el artículo 99 de la Ley 15/2023, la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco y sus normas de desarrollo.

**III. Análisis sobre la adecuación de la norma propuesta al orden de distribución de competencias**

El artículo 95.1 de la Ley 15/2023 establece que “*el Gobierno Vasco aprobará mediante decreto los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que desarrollarán las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, así como la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento, que garantizará la asistencia técnica especializada para la investigación, diseño e innovación aplicada en materia de empleo e inclusión*”. Por ende, este decreto se elabora por mandato legal.

**IV. Impacto económico y presupuestario, que evaluará las consecuencias de su aplicación sobre los sectores, colectivos o agentes afectados por la norma, incluido el efecto sobre la competencia y la competitividad y su encaje con la legislación vigente en cada momento sobre estas materias**

Nos remitimos a la memoria económica que será incluida en el expediente, una vez estén concretados a nivel presupuestario los matices que se deriven de la aprobación de este decreto respecto a la memoria económica que ya se hizo para la aprobación de la Ley 15/2023.

**V. Las cargas administrativas que conlleva la propuesta y el coste de su cumplimiento para la Administración y para los obligados a soportarlas, con especial referencia al impacto sobre las pequeñas y medianas empresas.**

Al ser una norma con un carácter organizativo, no tiene impacto alguno en este ámbito.

**VI. Informe sobre el impacto en función del género, en el que se ha de hacer constar una explicación detallada de los trámites llevados a cabo, de sus resultados con relación al cumplimiento de los preceptos de la Ley 4/2005 y de las medidas incorporadas para promover la igualdad.**

No será preciso emitir informe de evaluación de impacto en función del género, en virtud de lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, en concordancia con el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. En dichas directrices se determina que no resulta preciso la emisión de dicho informe en las propuestas de norma que tengan un carácter esencialmente organizativo, como los proyectos que regulan la creación, organización y funcionamiento de órganos consultivos, de asesoramiento, investigación y coordinación compuestos por personal de las administraciones públicas.

**VII. Informe que analice la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, en el que se emitirá un pronunciamiento respecto a la adecuación a la normativa vigente en materia lingüística, sin perjuicio de las funciones que puedan corresponder a otros órganos informantes, y se propondrán medidas dirigidas a la normalización del uso del euskera en el ámbito objetivo de la disposición que se tramite.**

Nos remitimos al informe de la Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas.

Al margen de ello, es relevante a estos efectos el artículo 26 del proyecto de decreto, de régimen lingüístico, que establece lo siguiente:

*Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantiza los derechos lingüísticos reconocidos a la ciudadanía en la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera, y le son de aplicación las disposiciones sobre normalización lingüística, contenidas en el Título XIII de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de empleo público vasco, y demás normativa vigente.*

**VIII. Evaluación de impacto sobre la infancia y la adolescencia, en la que se haga constar una explicación detallada de los trámites llevados a cabo y su impacto previsto sobre la infancia y la adolescencia, que permita medir y contrastar el cumplimiento del principio del interés superior de la infancia.**

Al ser una norma con un carácter organizativo, no tiene impacto alguno en este ámbito.

**IX. Una descripción de la tramitación, con referencia a los informes o dictámenes preceptivos o facultativos evacuados y a los resúmenes de las principales aportaciones recibidas en el trámite de consulta previa a la ciudadanía, con carácter previo a la elaboración del texto, y de las recibidas en los trámites de audiencia, información pública y negociación colectiva. En todo caso, dicha descripción contendrá el resultado y el reflejo de aquellos en el texto del proyecto, así como, en su caso, las razones por las que se prescindió de aquellos o la justificación de la reducción de los plazos mínimos previstos.**

De conformidad con el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y con el artículo 11.4 de la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, se prescindirá del trámite de consulta previa, por tratarse de una norma organizativa, y por entenderse que la

participación ciudadana queda satisfecha con los trámites de audiencia e información pública que se realizarán tras la orden de aprobación previa. En cuanto a la tramitación en general, nos remitimos al expediente electrónico, ya que aún no se han sustanciado la mayoría de trámites.

- X. **Evaluación de impacto sobre la juventud, en la que se haga constar una explicación detallada de los trámites llevados a cabo y su impacto previsto sobre la juventud, que permita medir y contrastar el cumplimiento del impulso y la transversalización de la política integral de juventud, en relación con proteger y facilitar el ejercicio por parte de las personas jóvenes de sus derechos, cualquiera que sea su naturaleza o condición; fomentar su participación activa en el desarrollo político, social, económico, sostenible y cultural de la sociedad; y generar las condiciones que posibiliten su autonomía y emancipación, como culminación de un proceso continuo iniciado en la infancia.**

Al ser una norma con un carácter organizativo, no tiene impacto alguno en este ámbito.

- XI. **Un análisis de la accesibilidad tanto de los instrumentos técnicos que contemple la normativa como de la implementación de la propia norma en aquellos aspectos que tengan una especial incidencia sobre el derecho a la accesibilidad universal de la ciudadanía, tomando en especial consideración los elementos que plantea la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad, así como el resto de la normativa que emana de aquella.**

La norma no tiene ninguna incidencia sobre esta cuestión.

- XII. **Evaluación de otros impactos que pudieran ser relevantes, prestando especial atención al impacto de carácter ambiental y sus efectos para la mitigación del cambio climático y al impacto social, así como un análisis sobre el coste-beneficio, que recoja todos aquellos aspectos directos e indirectos que justifican la aprobación del proyecto.**

La norma tampoco tiene incidencia sobre esta cuestión.

- XIII. **Previsión de su evaluación ex post, indicando la sistemática que se va a utilizar en la evaluación de los resultados de la aplicación de la norma y la entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo.**

Cumpliendo con lo establecido en la Ley 14/2022, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, la evaluación la realizará el Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión, en el ejercicio de sus funciones.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de julio de 2024

ALFONSO GURPEGUI RUIZ

Viceconsejero de Empleo e Inclusión