



MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS ACUERDOS ABIERTOS ENTRE LANBIDE-SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO Y AGENCIAS DE COLOCACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN Y COLOCACIÓN

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. Justificación de la necesidad de la nueva norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación.

La norma proyectada tiene por objeto articular la colaboración de las agencias de colocación con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en la prestación del servicio de intermediación y colocación en la Comunidad Autónoma de Euskadi mediante la suscripción de acuerdos abiertos, que es una fórmula de colaboración con Lanbide prevista en el artículo 56.2 b) de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y desarrollada en su artículo 57.

El objetivo de la elaboración del Decreto es establecer un cauce estable y más intensivo y efectivo de colaboración de las agencias de colocación con Lanbide en aras a incrementar el número de ofertas de empleo gestionadas que hagan posible alcanzar mayores y mejores resultados en el objetivo final de la efectiva inserción laboral de las personas inscritas como demandantes de empleo, que es la finalidad última de Lanbide como servicio público de empleo.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, la intermediación laboral es un servicio de carácter público que ha de ser garantizado por todos los servicios públicos de empleo.

De este modo, el servicio de intermediación y colocación está incluido en la Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo regulada en la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, que lo define en su artículo 32 como el servicio que 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.

Junto a los servicios públicos de empleo, la normativa estatal de aplicación, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, así como sus desarrollos reglamentarios consideran agentes de la intermediación a las agencias de colocación, a las que singularizan como posibles colaboradoras de aquellos en la gestión de este servicio, haciendo un llamamiento expreso para promover tal colaboración.

En este sentido, la Ley 3/2023, en su artículo 41, establece que, a efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación (sin perjuicio de aquellos otros servicios que se determinen reglamentariamente para personas trabajadoras en el exterior). Y, tal y como se contempla en la citada disposición, las agencias de colocación pueden realizar su actividad en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de aquellos.





Asimismo, el 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, establece en su artículo 15 que las actividades propias de los servicios de intermediación y colocación podrán desarrollarse mediante la colaboración público-pública o público-privada y prevé expresamente, en su artículo 38.1, que los servicios públicos de empleo promoverán, en particular, la colaboración con las agencias de colocación.

Del mismo modo, el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, vigente en todo lo que no sea contrario a la Ley de Empleo, regula la colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de convenios entre ambos y reconoce la competencia de los servicios públicos de empleo para establecer, en su correspondiente ámbito territorial, el procedimiento para suscribir tales acuerdos.

Del examen de la normativa estatal de aplicación se extraen varias conclusiones de relevancia. Por un lado, que las entidades con las que los servicios públicos de empleo han de promover la colaboración en materia de intermediación laboral son las agencias de colocación, por ser los únicos agentes, junto a los propios servicios públicos de empleo, reconocidos por la legislación para realizar esta actividad en el marco del Sistema Nacional de Empleo (artículo 41.1 de la Ley 3/2023). Y, por otro lado, la libertad para establecer el cauce de la relación entre ambos agentes, puesto que la colaboración entre ellos puede instrumentarse mediante *“la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica.”* (artículo 42.5 de la Ley 3/2023).

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, en su artículo 48.1 c) atribuye en exclusiva a Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo la gestión y casación de las ofertas de empleo propias del servicio de intermediación, *“sin perjuicio de lo dispuesto para las agencias de colocación en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.”* Y contempla expresamente, en su artículo 56.3, la colaboración de las agencias de colocación con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo para la prestación del servicio de intermediación y a estos efectos establece que se podrán suscribir convenios, conceder subvenciones o establecer cualquier otra fórmula de colaboración, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la ley de contratos del sector público cuando el negocio de que se trate se incluya en su ámbito de aplicación.

Entre las distintas posibilidades que ofrece el ordenamiento jurídico para articular la colaboración entre Lanbide y las agencias de colocación, se ha optado en el proyecto de Decreto por la figura de los acuerdos abiertos regulada en el artículo 57 de la Ley 15/2023 por considerarla la más adecuada para alcanzar la finalidad pretendida, que es la captación y gestión del mayor número de ofertas de empleo para incrementar las posibilidades de colocación de las personas desempleadas, puesto que esta fórmula de los acuerdos abiertos permite la participación de todas las agencias de colocación que estén interesadas y cumplan los requisitos previstos, sin selección entre ellas. No se trata de seleccionar agencias de colocación que colaboren, lo que podría llevarse a cabo mediante procedimientos de contratación o subvencionales, sino de promover la participación de todas las agencias interesadas que consigan el mayor número posible de ofertas de trabajo para las personas inscritas como demandantes de empleo.

Según se establece en su artículo 57, se entiende por acuerdos abiertos *“aquellos que permitan la participación de distintas entidades en la prestación del servicio, sin que pueda elegirse a una entidad frente a otra y sin que estén obligadas a presentar ofertas.”*



Se considera necesaria la aprobación de esta norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación, teniendo en cuenta la experiencia acumulada del bajo nivel de intermediación de Lanbide en relación con los contratos celebrados en la CAE, que se sitúa en torno al 3%.

Desde el inicio de su actividad, para la prestación de este servicio Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo ha recurrido en alguna ocasión a la colaboración de agencias de colocación mediante procedimientos de contratación. Y con un carácter más general, mediante Resolución de 23 de enero de 2015, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, publicada en el BOPV de 2 de febrero de 2015, se estableció un procedimiento por el cual las agencias de colocación, cumpliendo determinadas condiciones, pueden obtener la condición de entidad colaboradora de Lanbide en relación, exclusivamente, con la captación y registro de ofertas de empleo, empleando las herramientas y bases de datos de las que dispone Lanbide, sin remuneración alguna. Este procedimiento fue actualizado mediante la Resolución de 27 de octubre de 2022, de la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, publicada en el BOPV de fecha 7 de noviembre de 2022.

Vistos los resultados, se considera necesario intensificar esta colaboración remunerando la actividad a desarrollar por las agencias de colocación con el objetivo de obtener, no solo mayores sino también mejores resultados, puesto que con incentivos específicos se dirige la actividad de las agencias de colocación hacia empleos más estables y hacia los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

Por otro lado, se ha de tener en cuenta que la regulación de los acuerdos abiertos en la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, se limita a establecerlos como una fórmula para articular la colaboración de Lanbide con entidades externas en la prestación de los servicios de empleo, al amparo de lo dispuesto en la Disposición adicional cuadragésima novena de Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en cuya virtud las comunidades autónomas podrán legislar articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social, como es el caso de los servicios de empleo. Pero la Ley 15/2023, en su artículo 57, no regula los acuerdos abiertos en exclusiva para el servicio de intermediación ni su contenido va más allá de establecer el concepto y unas condiciones y principios fundamentales que han de respetar, precisamente, las "bases reguladoras" de tales acuerdos abiertos.

Es decir, que para emplear esta fórmula de colaboración creada por la Ley 15/2023 es preciso aprobar una norma que regule tales bases, el contenido y las condiciones de la concreta relación a establecer mediante los acuerdos abiertos. Entre otras cuestiones, el ámbito objetivo y personal de aplicación, el procedimiento para suscribir los acuerdos, las obligaciones de las partes, el régimen de pagos o la propia vigencia de los acuerdos.

No deja de ser un instrumento jurídico para articular la colaboración con Lanbide en la prestación de sus servicios, como pueden ser los convenios, los contratos o las subvenciones, que precisa de una normativa que lo implemente en un ámbito concreto de actividad.

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 y análisis jurídico.

El proyecto de Decreto contiene 16 artículos, dos disposiciones finales y dos anexos.



Se ofrece un breve resumen del contenido con un somero análisis jurídico, sin perjuicio del análisis más exhaustivo del informe jurídico de la asesoría jurídica del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

En el artículo 1 se regula el objeto del Decreto: “*la regulación del régimen jurídico de los acuerdos abiertos a celebrar entre Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y agencias de colocación para articular la colaboración en la prestación del servicio de intermediación y colocación en la Comunidad Autónoma de Euskadi mediante.*”

El artículo 2 describe el concepto de los acuerdos abiertos mediante su encaje en el artículo 57 de la Ley 15/2023, así como el ámbito material de aplicación de los acuerdos abiertos, que es la actividad propia del servicio de intermediación regulado en el artículo 32 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, en el artículo 42 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y en los artículos 15 y siguientes 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.

Se regula, asimismo, el contenido mínimo de los acuerdos abiertos y su incompatibilidad con la percepción de subvenciones.

Las actuaciones a realizar por las agencias de colocación colaboradoras se describen con detalle en el artículo 3. Consisten en la captación y el tratamiento de ofertas de empleo y se regulan las condiciones y los procedimientos a seguir para su colaboración con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El formulario de solicitud de gestión de las ofertas de empleo se facilitará por Lanbide y se establece que el tratamiento ha de realizarse a través del aplicativo informático de intermediación laboral de Lanbide y por una persona empleada de la agencia de colocación colaboradora habilitada para ello por Lanbide.

Destaca la importancia de la obtención del resultado de la casación, esto es, el conocimiento de la valoración de la empresa en cuanto a la adecuación o no al puesto de trabajo a cubrir de cada persona candidata enviada y su causa. No se condiciona el cobro de la remuneración básica a la obtención de este resultado, pero sí permite el cobro de un importe adicional a fin de año (letra c) del artículo 9.2) y se establece como criterio de valoración en el anexo I, a los efectos de la continuidad del acuerdo con Lanbide.

Con ello se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 32 c) de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo que, al regular las actividades que comprende el servicio de intermediación y colocación y, entre ellas, la identificación y selección de las personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo, añade que “*Se impulsará el seguimiento de la actividad de intermediación dirigida a obtener información sobre el resultado de la casación.*”

En el apartado 4 del artículo 2, al describir cómo ha de realizarse el emparejamiento entre demanda y oferta de empleo, se determinan los requisitos que han de cumplir las personas candidatas seleccionadas y, entre ellos, “*estar inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo o en cualquier otro servicio público de empleo del Sistema Nacional de Empleo.*”

Este contenido resulta conforme con lo dispuesto en el artículo 42.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que establece que los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y el Estado, directamente y a través de agencias de colocación,



deben garantizar en el ámbito de sus respectivas competencias un servicio público de intermediación laboral “sin barreras territoriales”.

En el apartado 9 se describen aquellas ofertas de empleo que pueden ser registradas y gestionadas por las agencias de colocación, pero por las que no se abonará cantidad alguna por ningún concepto asociado a las mismas. Se trata de las relativas a puestos de trabajo de una agencia de colocación o de una empresa perteneciente al mismo grupo empresarial que alguna agencia de colocación, así como aquellas que consistan en contratos a celebrar por empresas de trabajo temporal para la puesta a disposición de las personas contratadas.

Por otro lado, en el apartado 10 se establecen aquellas ofertas de empleo que están excluidas del ámbito de aplicación de los acuerdos abiertos y, por tanto, no pueden ser gestionadas por las agencias de colocación en los términos de los acuerdos, ni aun sin remuneración. Se incluyen entre ellas aquellas ofertas cuya gestión se reserva Lanbide, por tratarse de contratos a celebrar con determinados colectivos sujetos a condiciones especiales, como son las personas con discapacidad a contratar por los centros especiales de empleo y las personas en exclusión o riesgo de exclusión para su incorporación a las empresas de inserción, así como las ofertas relativas a la contratación de personas en el marco de programas de políticas activas de empleo en los que se prevea la gestión de las ofertas de empleo por parte de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y/o entidades colaboradoras. Se incluyen también en esta relación las ofertas de empleo que sean idénticas a alguna otra que esté registrada y sin concluir.

En el artículo 4 se establecen determinados requisitos a los sujetos llamados a colaborar con Lanbide en la prestación del servicio de intermediación. Se trata de las agencias de colocación que ostenten tal condición en los términos previstos en el artículo 43 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

La limitación del ámbito subjetivo de aplicación de los acuerdos abiertos en materia de intermediación a las agencias de colocación no resulta contrario a los principios de igualdad y no discriminación exigidos en el artículo 57.2.1º de la Ley 15/2023, puesto que, como ya se ha explicado, las agencias de colocación, junto con los servicios públicos de empleo, son los únicos sujetos reconocidos por la Ley 3/2023 (artículo 41) como agentes de la intermediación en el mercado de trabajo a efectos del Sistema Nacional de Empleo y la colaboración entre ambos está prevista tanto en la normativa estatal como autonómica.

La condición de agencia de colocación en los términos legalmente previstos será comprobada por Lanbide mediante el acceso al registro de agencias de colocación del Sistema Nacional de Empleo gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (Agencia Española de Empleo).

El artículo 57 de la Ley 15/2023, en su apartado 2.2º, prevé que puedan establecerse criterios de aptitud a las entidades colaboradoras para ejecutar el acuerdo. En este caso, la condición de agencia de colocación constituida de acuerdo con la normativa referenciada es garantía suficiente de la solvencia técnica para realizar la actividad acordada, que es la suya propia como agencia de colocación y para cuyo desempeño ya se han exigido previamente determinadas condiciones. A pesar de que para ejercer la actividad de agencia de colocación no se precisa ya de autorización previa de los servicios públicos de empleo, sino únicamente la presentación de una declaración responsable (desde el 2014, con la modificación operada por el Real Decreto Ley 8/2014 de la entonces vigente Ley 56/2003, de Empleo), la propia Ley 3/2023, en su artículo 43.3, establece unas serie de condiciones y obligaciones de actuación a las agencias de colocación (también el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre), que



serán objeto de comprobación, control e inspección por las comunidades autónomas del territorio donde ejerzan su actividad. Asimismo, la Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) ha establecido unas obligaciones y requisitos de actuación para las agencias de colocación, que se incorporan al modelo de declaración que han de presentar y cuya concurrencia puede ser comprobada por los servicios públicos de empleo del territorio donde ejercen su actividad. Se incluyen requisitos y compromisos como la disposición de determinados recursos materiales (metodología adecuada, sistemas informáticos compatibles con los de los servicios públicos de empleo, centros de trabajo adecuados) y determinada experiencia en ejecución de programas de empleo o gestión de recursos humanos, así como una serie de compromisos entre los que se encuentra la disposición de personal adecuado con determinados requisitos de titulación y experiencia.

El resto de requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 4 examinado tampoco contravienen el principio de igualdad y no discriminación exigidos en el artículo 57.2 1º de la Ley 15/2023, puesto que se limitan a lo estrictamente necesario para la ejecución de la actividad acordada, como es la disposición de un sistema informático que permita utilizar adecuadamente el aplicativo de gestión de ofertas de Lanbide, junto con unas condiciones generales que están relacionadas con el hecho de recibir financiación pública por el desarrollo de la actividad acordada, como son el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y el resto de circunstancias que determinan la prohibición de contratar con las administraciones y entidades del sector público, que se establecen por remisión al artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

La verificación por Lanbide—Servicio Público Vasco de Empleo, a través de los canales de interoperabilidad, del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social por parte de la agencia de colocación se ajusta a lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, así como en el artículo 72.1 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco y en el artículo 9 del Decreto 91/2023, de 20 de junio, de atención integral y multicanal a la ciudadanía y acceso a los servicios públicos por medios electrónicos, todos ellos relativos al derecho de los interesados de no aportar documentos y a la simplificación de los procedimientos administrativos por medios electrónicos.

El resto de las circunstancias relativas a la prohibición de contratar serán objeto de acreditación mediante declaración responsable.

Por otro lado, no se exige a las agencias de colocación ningún requisito relacionado con la residencia o domicilio en la Comunidad Autónoma de Euskadi de las agencias de colocación, respetando lo dispuesto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

En el apartado 2 del artículo 4 examinado se añade una condición, no para la suscripción inicial sino para la renovación de los acuerdos abiertos una vez finalizada la vigencia. Se trata de la superación del umbral mínimo de cumplimiento de criterios resultantes de la evaluación definida en el artículo 11 del proyecto de Decreto, lo que resulta adecuado a lo dispuesto en el artículo 42.5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que establece que la financiación con fondos públicos exige el sometimiento de las agencias a indicadores de eficiencia.

El procedimiento para la suscripción de los acuerdos abiertos se regula en el artículo 5.

Se inicia a solicitud de la agencia de colocación interesada, que deberá presentarse en el plazo que se establece, del 1 de enero al 31 de marzo de cada ejercicio.



La tramitación del procedimiento es electrónica, lo que tiene su encaje en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, tanto para las agencias de colocación que sean personas jurídicas como para aquellas cuyos titulares sean personas jurídicas. La obligación de las personas jurídicas de relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas, está previsto en el artículo 14.2 a) y, en relación con las personas físicas, el apartado 3 de dicho artículo 14 prevé la posibilidad de que las Administraciones establezcan la obligación de relacionarse con ellas con medios electrónicos “*para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que, por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.*” En base a esta disposición se considera legítimo que el proyecto de Decreto establezca la tramitación electrónica del procedimiento, además de estar ya previsto con carácter general en el artículo 15.1, en su apartado a), del Decreto 91/2023, de 20 de junio, de atención integral y multicanal a la ciudadanía y acceso a los servicios públicos por medios electrónicos, que establece la obligación de relacionarse a través de medios electrónicos con el sector público de la CAE, además de los sujetos a los que se refiere el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, “*las personas empresarias individuales o autónomas para los trámites y actuaciones que realicen en el ejercicio de su actividad profesional.*”

Se establece, asimismo, en el artículo 5 examinado, cuál es el órgano competente para la tramitación y resolución de las solicitudes, la Dirección Empresas y Emprendimiento de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que forma parte de la estructura orgánica del nuevo ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y a la que, según lo dispuesto en sus estatutos, corresponderá la gestión del servicio de intermediación y colocación. Estos estatutos están en la última fase de su tramitación en el momento de elaborar la presente memoria.

Para la determinación de órgano que suscribirá el acuerdo abierto, una vez autorizada la celebración del mismo por el Director/a de Empresas y Emprendimiento, el proyecto de Decreto se remite, en el apartado 7 del artículo 5 examinado, al órgano “*que resulte competente según lo dispuesto en los estatutos de Lanbide*” puesto que, según el proyecto en tramitación, esta función está atribuida al Director/a General y al Director/a de Administración y Servicios, según la cuantía del gasto autorizado.

En el artículo 6 se establecen las obligaciones de las agencias de colocación colaboradoras. Entre ellas:

- . el desarrollo de su actividad con sujeción a los principios de la intermediación laboral y selección de personal previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y el cumplimiento de las obligaciones de las agencias de colocación establecidas en la citada normativa y, en especial, las obligaciones como colaboradoras de un servicio público de empleo previstas en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

- . Utilizar las metodologías y demás documentos, herramientas y procedimientos que determine Lanbide.

- . El respeto a las directrices de Lanbide sobre publicidad de la actividad acordada.

- . La gratuidad de su actividad en relación con las personas y empresas.

- . La atención en ambas lenguas oficiales.



- Sujetar el tratamiento de los datos personales a lo dispuesto en la normativa reguladora y suscribir el compromiso como encargado del tratamiento que le será facilitado por Lanbide.

- Realizar la actividad por sí misma, sin que pueda subcontratar, parcial o totalmente, el objeto del servicio.

- Someterse a las actuaciones de evaluación, inspección y control que pueda efectuar Lanbide, la Oficina de Control Económico o el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

Las funciones de Lanbide en el marco de los acuerdos abiertos se regulan en el artículo 7.

Entre ellas, el pago a las agencias de colocación colaboradoras la correspondiente y el seguimiento y control de su actividad, según se regula en los artículos 11 y 12.

El artículo 8 hace referencia a la dotación presupuestaria destinada a la financiación de los acuerdos abiertos regulados en este Decreto.

Se contempla que el importe de los pagos a realizar por las actuaciones llevadas a cabo por todas las agencias de colocación colaboradoras dentro de un ejercicio presupuestario no superará la dotación presupuestaria y que, en caso de agotamiento, cesará el pago de las actuaciones acordadas y quedará en suspenso la eficacia de los acuerdos. En este caso Lanbide, a través del sistema informático de gestión, avisará a las agencias colaboradoras de que, a partir de ese momento, las nuevas actuaciones acordadas que realicen no serán objeto de contraprestación económica, salvo las contrataciones, para las que se prevé remuneración en cualquier caso en el artículo 9.5. Por otro lado, se prevé que las actuaciones realizadas sin remuneración serán tenidas consideración a los efectos de la evaluación.

La cuantía de la retribución y la dinámica de pago se regula en el artículo 9.

Se establecen importes por el tratamiento de una oferta de empleo, así como por las contrataciones derivadas de las candidaturas enviadas en las ofertas gestionadas y concluidas, a las que se exige una duración mínima de 6 meses para causar derecho a retribución.

En la Memoria económica se explica detalladamente el modo en el que han llegado a la determinación de los importes a abonar.

Se prevén, asimismo, incrementos de las cuantías básicas de remuneración, tanto para los importes previstos por el tratamiento de las ofertas, como en relación con las contrataciones obtenidas. En este último caso, los importes de retribución se incrementan cuando la persona contratada pertenezca a determinados colectivos, que se corresponden con los colectivos de atención prioritaria según lo dispuesto en el artículo 6.3 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y en el artículo 50 de la Ley 3/2023, por tratarse de personas con especiales dificultades de inserción laboral.

El periodo de facturación y pago será mensual, según los conceptos previamente comprobados por Lanbide.

Se determinan en el apartado 7 supuestos en los que no procederá el pago de cantidad alguna.

La percepción indebida de cantidades por parte de la agencia de colocación colaboradora y la obligación de su reintegro se regula en el artículo 10, en el que se indica expresamente

que las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación para su cobro el Reglamento de Recaudación de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto 1/2021, de 12 de enero.

La naturaleza de ingresos de derecho público resulta conforme con lo dispuesto en el artículo 31.2 del texto refundido de la Ley de Principios Ordenadora de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre y, por tanto, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 40, resulta de aplicación el procedimiento de recaudación, tanto en periodo voluntario como en periodo ejecutivo, regulado en el reglamento de recaudación citado.

En el artículo 11 se regula el proceso de evaluación al que someterá Lanbide a las agencias de colocación colaboradora con el objetivo de conocer el cumplimiento de criterios de cantidad y calidad, así como la eficacia y eficiencia de su actividad, lo que resulta conforme con lo dispuesto en el artículo 42.5 de la Ley 3/2023, de Empleo. Asimismo, la evaluación de los servicios es uno de los principios informadores a que se sujetan la actividad de todas las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo (artículo 47.1 e) de la Ley 15/2023)

En el anexo I al proyecto de Decreto se recogen los criterios cuantitativos y cualitativos que servirán de base de la evaluación y los umbrales mínimos que deberán superarse para considerar que los criterios se cumplen y, por lo tanto, se ha superado el proceso de evaluación.

Si tras ser evaluada una agencia, ésta no supera el proceso de evaluación, se procederá a la extinción del acuerdo.

El seguimiento y control, técnico y financiero de la actividad de las agencias de colocación se regula en el artículo 12.

Además del control a realizar por Lanbide, la OCE y el Tribunal Vasco de Cuentas, se prevé el control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales de pago de salario de las personas de su plantilla que realizan las actuaciones acordadas, para prever y evitar las responsabilidades que puedan derivarse de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Igualmente, se establece que Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo verificará el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social cuantas veces considere preciso.

En el artículo 13 se regula la vigencia y prórroga de los acuerdos abiertos.

Las causas y el procedimiento de extinción de los acuerdos abiertos se regulan en el artículo 14.

En el artículo 15 se establece la garantía de Lanbide sobre la continuidad del servicio para las personas y empresas usuarias de los servicios acordados una vez concluida o suspendida la vigencia de los acuerdos, lo que resulta conforme con el principio de continuidad que han de respetar las bases reguladoras de los acuerdos abiertos según establece el artículo 57.2 1º de la Ley 15/2023).

En el artículo 16 la interpretación de los acuerdos abiertos y la resolución de dudas y lagunas y resolución de conflictos se atribuye a la Dirección de Empresas y Emprendimiento de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y para ello se establece que atenderá a los

principios de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, lo que resulta conforme con lo dispuesto en el artículo 47.2.4º de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

En las Disposición final primera se atribuye el titular del Departamento competente en materia de empleo la competencia para modificar los importes de retribución y los criterios de evaluación aprobados en el Decreto.

La entrada en vigor del Decreto se regula en la Disposición final segunda.

B) Normas derogadas.

El proyecto de Decreto regulará un nuevo sistema para articular la colaboración de entidades externas, concretamente, agencias de colocación, con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

No modifica ni deroga ninguna norma existente.

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

El ámbito material en el que se incardina la intermediación laboral, sobre la que versa la colaboración con las agencias de colocación que se pretende articular con la nueva normativa, es el empleo. En términos de competencia a nivel del bloque de constitucionalidad, esta materia está vinculada con los títulos competenciales contemplados en los artículos 149.1.7 (legislación laboral) y 149.1.13 de la CE (bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica), tal y como ha venido argumentando el Tribunal Constitucional. Así, ha considerado que la movilización de recursos financieros destinados a regular el mercado laboral y el pleno empleo “*conciérne a ámbitos que no se limitan a lo que se viene entendiendo como régimen o materia laboral, aunque guarden conexión con esta*”, y que se trata “*de medidas que inciden en el mercado de trabajo globalmente considerado, dando cumplimiento a la directriz contenida en el artículo 40.1 in fine CE, y que tienen tras de sí el respaldo competencial del artículo 149.1.13 CE, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica*” (STC 95/2002 y STC 22/2014).

El marco normativo sobre la competencia es el siguiente:

- Los artículos 40 y 41 de la Constitución Española ordenan a los poderes públicos realizar una política orientada al pleno empleo, así como el establecimiento de asistencia y prestaciones suficientes en caso de desempleo.

- En atención a este mandato, el artículo 148.1.13º de la CE establece la posibilidad de que las comunidades autónomas asuman competencias en materia de fomento económico dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional, reservando al Estado, en el artículo 149.1.13º, la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.

- El artículo 149.7, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.



- Los apartados b) y c) del artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre (en adelante EAPV), disponen que los poderes públicos vascos, en el ámbito de sus competencias, impulsaran una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo y adoptaran aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

- Asimismo, el artículo 10.25 del citado EAPV contempla la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco sobre promoción, desarrollo económico y planificación de la actividad económica del País Vasco de acuerdo con la ordenanza general de la economía.

- Y en materia de legislación laboral, el artículo 12.2 del EAPV establece que corresponde su ejecución a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En este sentido, mediante el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de octubre de 2010, aprobado por el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre y el Decreto 289/2010, de 9 de noviembre, fueron traspasados a la Comunidad Autónoma de Euskadi las funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realizaba hasta entonces el Servicio Público de Empleo Estatal.

El citado Acuerdo recoge en su apartado B) las funciones y servicios de la Administración del Estado que asume la Comunidad Autónoma de Euskadi, dentro de las cuales están los referidos a la materia de intermediación laboral.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, la competencia en materia de empleo corresponde al Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 d) del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos:

En línea con lo anterior, el Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo dispone, en su artículo 16 I), que corresponde a la Dirección de Empleo la elaboración de propuestas normativas en desarrollo de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

Y, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26. 3º de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno, corresponde a los Consejeros proponer al Gobierno, para su aprobación, Decretos sobre las materias propias de su Departamento.

En cuanto a la competencia de Lanbide para la suscripción de los acuerdos abiertos a que se refiere el proyecto de Decreto, tanto la normativa vigente (estatutos aprobados por el Decreto 82/2012, de 22 de mayo) como la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y los estatutos que se encuentran en la fase final de aprobación, atribuyen a Lanbide la gestión de la intermediación laboral (artículo 92.1 e) de la Ley 15/2023). Asimismo, la Ley 15/2023 establece en su artículo 29 que Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizará la prestación de la totalidad de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, entre los que se encuentra el servicio de intermediación y colocación y le atribuye en exclusiva, en el artículo 48.1 c), la gestión y casación de las ofertas de empleo, “sin perjuicio de lo dispuesto para las agencias de colocación en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.” Y en el artículo 56.3 la Ley 15/2023 se contempla expresamente la colaboración de



las agencias de colocación con Lanbide en relación con el servicio de intermediación, cuya articulación constituye el objeto del proyecto de Decreto.

De lo anteriormente explicado se concluye que el proyecto de Decreto al que se refiere esta Memoria está correctamente planteado a nivel competencial.

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

En relación con este aspecto, nos remitimos a la memoria económica incluida en el expediente.

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.

En relación con las cargas administrativas que conlleva la propuesta y el coste de su cumplimiento para la Administración, cabe decir que la tramitación de las solicitudes para acceder a la condición de agencia de colocación colaboradora, el control y seguimiento de la actividad acordada a realizar por las mismas, así como los pagos de las remuneraciones, se realizará por el personal de Lanbide sin que sea preciso para ello incrementar la plantilla. A nivel técnico, la gestión de este programa únicamente requerirá alguna adaptación de los aplicativos informáticos empleados por Lanbide en materia de intermediación, que tampoco implicará incremento del gasto.

En relación con las cargas administrativas que conlleva la propuesta y el coste de su cumplimiento para los obligados a soportarlas, con especial relevancia sobre las pequeñas y medianas empresas que, en este caso, son las agencias de colocación, nos remitimos al informe de impacto de empresa incorporado al expediente.

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.

En este aspecto nos remitimos al “Informe de impacto en función del género” incorporado al expediente.

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 trámite.

En este aspecto nos remitimos al informe que evacúe la Dirección de Normalización Lingüística del Departamento de Cultura y Política Lingüística.

Si bien, es de destacar que el artículo 6 g) del proyecto de Decreto establece, entre las obligaciones de las agencias de colocación colaboradoras, la de “Atender a las personas y



empresas usuarias en la lengua oficial de la Comunidad Autónoma de Euskadi que ellos elijan.”

Con ello se garantiza el “*derecho a utilizar las lenguas oficiales en el territorio de su Comunidad Autónoma*”, reconocido con carácter general en el artículo 13 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como el “*derecho a usar tanto el euskera como el castellano en sus relaciones con la Administración Pública en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, y a ser atendidos en la lengua oficial que elijan*”, reconocido en el artículo 6.1 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera.

Asimismo, con el contenido del artículo 6 g) del proyecto de Decreto se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 37.1 h) de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, que establece que las entidades de la Red Vasca de Empleo garantizarán, tanto a las personas físicas como a las personas, empresas y entidades empleadoras usuarias de la cartera de servicios el derecho a “*escoger la lengua oficial en la que deseen relacionarse, sin que su uso pueda comportar discriminación alguna, de acuerdo con la legislación de normalización del uso del euskera.*”

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.

Con esta evaluación, además de estar prevista en el artículo 15.3 h) de la Ley 6/2022, como contenido de la memoria de impacto normativo, se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo el artículo 22 quinques de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, que establece lo siguiente: “*Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia*” y en la Disposición Adicional décima, de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que contempla que: “*Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamento incluirán el impacto de la normativa en la familia*”. Ambos artículos fueron añadidos por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

- *Identificación de los derechos, las necesidades y los grupos sobre los que la norma puede tener algún efecto.*
 - ✓ *Derechos concretos de la infancia sobre los que la norma puede tener incidencia.*

De acuerdo con el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, los menores de 16 años no pueden trabajar, ya que la edad mínima de trabajo se sitúa en los 16 años. De este modo, el Ordenamiento Jurídico tiene por objeto priorizar la formación y la educación de los menores y no trasladarles la obligación de conseguir ingresos para su sostenimiento y el de su familia.

Aunque el grupo al que se dirige la norma de forma directa son las personas en edad de trabajar, se espera que los beneficios o resultados derivados del decreto contribuyan a la disminución de las desigualdades en el conjunto de la sociedad. Uno de los objetivos de la norma es incrementar el número de ofertas de empleo gestionadas, para alcanzar mayores y mejores resultados en el objetivo final de la efectiva inserción laboral de las personas inscritas como demandantes de empleo. Esta mayor inserción laboral asegurará recursos entre las



familias o progenitores, los cuales son necesarios para proporcionar una infancia digna y favorecer la igualdad de oportunidades desde los primeros años de vida. En este sentido, no hay que olvidar que algunos de los derechos de la infancia, especialmente los vinculados con las condiciones materiales que permiten el efectivo disfrute del derecho a una vida digna, están intrínsecamente ligados a la situación de los progenitores.

- ✓ *Necesidades básicas de la infancia sobre las que la norma puede tener incidencia*

Como ya se ha explicado, este decreto puede tener una incidencia indirecta sobre todo el abanico necesidades básicas de la infancia, especialmente las relacionadas con las condiciones materiales que permiten el efectivo disfrute del derecho a una vida digna (alimentación, vivienda, ...) sobre las que la norma incidirá de forma indirecta.

- ✓ *Especial impacto de la norma en grupos concretos y circunstancias de niños, niñas, adolescentes y familias.*

La Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia establece en su artículo 31 que “Las personas menores tienen derecho a gozar del nivel de bienestar material necesario para la cobertura de sus necesidades básicas. Este derecho incluye el derecho a crecer en una vivienda digna, dotada de los suministros energéticos básicos, que sea accesible y debidamente adaptada, en su caso, a la discapacidad que padezcan.” Y hace responsables a el padre y la madre, las representantes y los representantes legales o las personas acogedoras o guardadoras, en el ejercicio de su responsabilidad de crianza, de garantizar, “*en la medida de sus posibilidades, las condiciones de vida necesarias para el desarrollo integral de las personas menores*”

El Artículo 58 de esta misma ley establece en el apartado 1 que “*El Gobierno Vasco, a través de los departamentos competentes en cada caso, adoptará las medidas pertinentes para que el padre y la madre, las representantes y los representantes legales y las personas acogedoras y guardadoras puedan acceder a un nivel mínimo de recursos económicos que les permita garantizar a sus hijos e hijas menores de edad, o a las personas menores a su cargo, el nivel básico de bienestar material que necesitan para un desarrollo integral adecuado.*” Y añade que adoptará, entre otras medidas, el diseño e implementación de “*políticas de empleo y de trabajo que promuevan la inserción laboral y la obtención de condiciones dignas de trabajo y de salario suficiente para garantizar la cobertura del nivel básico de bienestar material.*”

Por tanto, el impacto de la norma proyectada en los niños, niñas, adolescentes y familias será directamente proporcional al impacto que la misma tenga sobre padres y madres, representantes legales y las personas acogedoras y guardadoras de menores. En este sentido, la consecución del objetivo de la norma de alcanzar mayores niveles de inserción laboral entre las personas inscritas como demandantes de empleo, influirá positivamente en el nivel de bienestar material de las familias y, por ende, en niños, niñas y adolescentes.

- *Análisis del impacto de la norma sobre infancia y la adolescencia y sobre la familia.*

- ✓ *Situación de partida.*

La crisis generada por la COVID-19 ha tenido una incidencia significativa en las condiciones sociolaborales de la ciudadanía y efectos negativos sobre la pobreza y la exclusión social.



El aumento del desempleo durante el primer año de la pandemia, el crecimiento en el número de las personas paradas de larga duración, la falta de recursos personales de las personas migrantes, la feminización del riesgo de exclusión o la situación de las personas pensionistas con escasos recursos económicos son solo algunos ejemplos de los distintos factores que contribuyeron al incremento del volumen de personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de vulnerabilidad.

Afortunadamente, los datos recogidos en la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) 2022 –recientemente publicada por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco marcan un cambio de tendencia respecto al informe anterior.

El deterioro de las condiciones de vida de una parte de las familias con hijos o hijas menores de 14 años durante la pandemia se tradujo en un importante repunte de la pobreza real en la población en hogares con presencia de menores de 14 años. Así, en 2020 se alcanzó en este colectivo una tasa de pobreza real del 10,7%, la más elevada desde 2008.

Situación que ha cambiado radicalmente en el periodo 2020-2022, bajando a 6,7% la pobreza en dicho colectivo. En el conjunto de personas en situación de pobreza, la población en hogares con menores de 14 años disminuye de 57,6% en 2020, a 48,1% en 2022, llegando a ser la cifra más baja registrada.

Evolución de las situaciones de pobreza y de precariedad real por presencia de menores de 14 años en el hogar. 2008-2022. Población en viviendas familiares

Incidencia en %				
Tipo de pobreza o precariedad	Año	Sin menores	Con menores	Total
Pob. Mantenimiento	2008	4,0	8,8	5,7
	2012	5,6	10,7	7,3
	2014	6,1	12,4	8,2
	2016	5,2	11,1	7,1
	2018	6,7	10,7	8,0
	2020	6,0	12,7	8,0
	2022	6,6	9,1	7,3
Pob. Acumulación	2008	1,2	2,1	1,5
	2012	0,8	2,7	1,4
	2014	1,1	3,8	2,0
	2016	1,1	2,7	1,6
	2018	0,6	1,5	0,9
	2020	0,1	0,9	0,3
	2022	0,2	0,2	0,2
Pob. Real	2008	2,4	7,6	4,2
	2012	3,7	8,5	5,3
	2014	3,8	10,1	5,9
	2016	3,7	10,2	5,7
	2018	4,4	9,5	6,1
	2020	3,4	10,7	5,6
	2022	2,9	6,7	4,0
Ausencia de	2008	5,5	13,2	8,2



bienestar real	2012	8,4	13,3	10,1
	2014	9,2	16,1	11,5
	2016	8,1	16,6	10,8
	2018	9,9	18,0	12,5
	2020	6,4	16,4	9,5
	2022	6,3	11,7	7,9

Pob. Mantenimiento: situación de insuficiencia de recursos económicos para hacer frente, en el corto plazo, a la cobertura de las necesidades básicas, particularmente las relacionadas con los gastos de alimentación, vivienda, vestido y calzado.

Pob. Acumulación: incapacidad de un hogar para conseguir acceder a los bienes de consumo duradero necesarios para mantener, en el largo plazo, un nivel de vida mínimamente adecuado

Pob. Real: recoge las circunstancias en las que las situaciones de riesgo de insuficiente cobertura de las necesidades básicas que aparecen en las distintas dimensiones de la pobreza (mantenimiento o acumulación) no se encuentran suficientemente compensadas en la vida cotidiana de la población de forma que sea posible acceder a un nivel mínimo de bienestar, ajeno a la vivencia de la pobreza.

Ausencia de bienestar real: hogares que disponen, en un periodo de referencia dado, de ingresos inferiores a los umbrales señalados para acceder a estos niveles mínimos de bienestar esperados en una sociedad concreta.

Fuente: Informe EPDS 2022

Para comprender la evolución de la afección de la pobreza o riesgo de pobreza real en infancia y adolescencia es necesario observar los datos referidos a la inserción sociolaboral de las personas en franjas de edad comúnmente con hijos menores a cargo (sombreados en azul en la tabla).

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN LA CAE ENTRE 2021 Y 2024*					
		2021	2022	2023	2024
Edad	16 a 25	10.622	10.008	10.165	10.722
	26 a 35	19.901	18.633	17.754	17.814
	36 a 45	26.468	24.333	22.564	22.172
	46 a 55	28.901	28.039	26.709	26.292
	56 a 65	28.935	29.467	29.760	30.377
Total		114.827	110.480	106.952	107.377

*Datos referidos al cuarto trimestre de cada año del periodo

Fuente: Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo

Se puede observar que hay una coherencia entre los datos de esta tabla y los presentados en la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) 2022 analizados más arriba. Ya que hay una correlación clara entre la reducción del desempleo en las franjas de edad comúnmente con hijos menores a cargo y la reducción de la pobreza en hogares con menores de 14 años.

- ✓ *Aspectos concretos de la norma con impacto en las necesidades de la infancia y la adolescencia y de la familia.*

La finalidad del presente proyecto de decreto es alcanzar mayores y mejores resultados en la efectiva inserción laboral de las personas inscritas como demandantes de empleo, en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, principalmente.

Estas medidas, aunque teóricamente son neutras respecto al impacto en la infancia y adolescencia, vistos los datos recogidos estadísticamente, tendrán un efecto positivo en la



mejora de la situación de niñas, niños y adolescentes miembros de familias y unidades de convivencia de las personas inscritas como demandantes de empleo.

✓ *Previsión de cambios y resultados que puede producir la aprobación de la norma*

Se prevé una mejora de la inserción laboral de las personas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, que potencialmente tendrá un efecto positivo en la mejora de la situación de niñas, niños y adolescentes que conviven con ellas.

✓ *Recomendaciones sobre la aplicación de la norma y sobre la adopción de medidas complementarias y/o compensatorias que pudieran evitar el impacto negativo o que puedan garantizar y fortalecer el impacto positivo en la infancia, la adolescencia y en la familia*

No se prevé impacto negativo ninguno a partir de la aplicación de la norma.

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.

Esta evaluación, además de estar prevista en el artículo 15.3 j) de la Ley 6/2022, como contenido de la memoria de impacto normativo, con ella se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, que establece que “Las memorias que deben acompañar a los anteproyectos de ley, a los proyectos de reglamentos y a los planes del Gobierno Vasco que tengan incidencia directa en el colectivo de las personas jóvenes incluirán el impacto de la normativa o el plan en la juventud.”

- *Identificación de los derechos, las necesidades y los grupos sobre los que la norma puede tener algún efecto.*

Teniendo en cuenta que la principal finalidad del nuevo Decreto es captar el mayor número de ofertas de empleo que poner a disposición de las personas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y el resto de servicios públicos de empleo, el derecho que se trata de proteger y promover con el proyecto de Decreto es el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Las personas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide o en el resto de servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo es el colectivo al que se dirigirán las actuaciones a acordar con las agencias de colocación colaboradoras.

Si bien, la norma tiene una especial incidencia en los colectivos de atención prioritaria identificados en el artículo 6.3 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y en el artículo 50 de la Ley 3/2023, por tratarse de personas con especiales dificultades de inserción laboral. De este modo, en el artículo 9.3 se prevén unas cuantías superiores de remuneración cuando el contrato de trabajo derivado de la gestión de una oferta de empleo se concierte con alguno de estos colectivos:

- Menores de 30 años beneficiarios del Sistema de Garantía juvenil
- Mayores de 45 años
- Personas con discapacidad igual o superior al 33%
- Víctimas de terrorismo o de violencia de género
- Persona de larga duración
- Miembro de una unidad de convivencia beneficiaria de la renta de garantía de ingresos o el ingreso mínimo vital.

Como se puede observar, en relación con las personas jóvenes, el proyecto incide en los Menores de 30 años beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil.

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, sentó las bases del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Tomando en consideración las directrices contenidas en la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013.

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

En su inicio, el Sistema de Garantía Juvenil se dirigía a las personas mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Sin embargo, tras la última modificación realizada por el Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, el colectivo beneficiario del Sistema se extendió a todos los jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años.

.Las diferentes administraciones públicas involucradas en el sistema han adoptado medidas dirigidas a combatir el desempleo juvenil y han llevado a cabo actuaciones dirigidas

a favorecer la intermediación laboral, mejorar la empleabilidad, apoyar la contratación y fomentar el emprendimiento. Si bien, a día de hoy, la lucha contra el desempleo juvenil tiene por delante importantes retos que afrontar, por lo que se hace necesario destinar recursos específicos a los jóvenes de forma coordinada con todos los actores que intervienen en el sistema.

- *Análisis del impacto de la norma sobre las personas jóvenes*

- ✓ *Situación de partida.*

Una de las claves estratégicas de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 es el apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes. Facilitar el acceso al empleo de las personas jóvenes y garantizar que sea un empleo de calidad, sigue siendo uno de los grandes retos del mercado laboral. Las personas jóvenes han sido uno de los colectivos más afectados por las sucesivas crisis económicas y vaivenes del mercado laboral, resultando necesario seguir impulsando y favoreciendo su acceso al mercado laboral a través de acciones transversales en diferentes dimensiones que les permitan adquirir la cualificación, competencias y experiencias necesarias para su desarrollo profesional y personal.

Se trata por tanto de potenciar programas que contribuyan a la empleabilidad de las personas jóvenes, apoyando la transición del mundo educativo al laboral, combinando oportunidades de empleo y formación y facilitando el acceso al empleo a través de diferentes modalidades como la contratación en empresas, el emprendimiento joven, la primera experiencia laboral o las becas para la adquisición de experiencia internacional.

La situación en cifras de los/las jóvenes menores de 30 años en febrero de 2025 en la CAE es la siguiente:

- Número de personas menores de 30 años inscritas como demandantes de empleo:
 - Paradas: 18.540
 - Total: 52.491
- Sobre el total de personas demandantes de empleo:
 - Paradas: 17,1%
 - Total: 16,4%

- ✓ *Aspectos concretos de la norma con impacto en las necesidades de las personas jóvenes*

La finalidad del presente proyecto de decreto es incrementar el número de ofertas de empleo gestionadas para alcanzar mayores y mejores resultados en la efectiva inserción laboral de las personas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo principalmente, así como en otros servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Estas medidas, tendrán un efecto positivo en la situación laboral de las personas jóvenes inscritas como demandantes de empleo en general y, en particular sobre los beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil, al incrementar sus posibilidades de acceso a un empleo.



Según lo dispuesto en el artículo 9, la retribución a pagar a las agencias de colocación por colocaciones derivadas de su gestión de ofertas de empleo, será de 500 euros (IVA excluido) por cada alta en Seguridad Social, siempre que la persona contratada se mantenga de alta en la misma empresa durante un periodo mínimo interrumpido de 6 meses y si el contrato es a jornada completa. Si la colocación fuese a tiempo parcial (mínimo del 50%) el importe a pagar será proporcional a la misma.

Este importe base por la obtención de colocaciones se incrementará en un 50% en caso de que la persona contratada pertenezca al colectivo de personas menores de 30 años beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil. Y si a su vez fuese una persona de larga duración o beneficiario de RGI o IMV, se prevé un incremento adicional del 50% o del 15% respectivamente.

- ✓ *Recomendaciones sobre la aplicación de la norma y sobre la adopción de medidas complementarias y/o compensatorias que pudieran evitar el impacto negativo o que puedan garantizar y fortalecer el impacto positivo*

No se prevé impacto negativo ninguno a partir de la aplicación de la norma sino, por el contrario, un impacto positivo, como se ha explicado en el apartado anterior.

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.

El cumplimiento de la normativa sobre accesibilidad universal es una de las obligaciones exigidas a las agencias de colocación en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su artículo 43.3 e): “*Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.*”

El cumplimiento de esta condición, así como del resto de requisitos y obligaciones a que se sujetta su actuación, puede ser objeto de comprobación, control e inspección por las comunidades autónomas donde ejerzan su actividad.

Asimismo, el cumplimiento de la normativa de accesibilidad universal está prevista en el artículo 5 i) del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

El cumplimiento de las obligaciones previstas en las citadas normativas, entre ellas, el cumplimiento de las normas de accesibilidad universal, está recogido en el artículo 4.1 del proyecto de Decreto.

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 proyectada no tendrá ninguna 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.

La evaluación por parte de Lanbide de las actuaciones a realizar por las agencias de colocación colaboradoras en virtud de los acuerdos abiertos suscritos está prevista en el artículo 11 del proyecto de Decreto, con el objetivo de conocer el cumplimiento de criterios de cantidad y calidad, así como la eficacia y eficiencia de su actividad.

Con ello se da respuesta a lo dispuesto en el artículo 42.5 de la Ley 3/2023, de Empleo, que establece, para el caso de la colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo, que la financiación con fondos públicos exige el sometimiento de las agencias de colocación a indicadores de eficiencia específicos.

En el anexo I del proyecto de Decreto se establecen los criterios cuantitativos y cualitativos para realizar esta evaluación y los umbrales mínimos que deberán superarse para considerar que se ha superado el proceso.

La evaluación se realizará una vez transcurrido un año desde la fecha de suscripción del acuerdo y, en caso de no superarla, se procederá a la extinción del acuerdo.

Asimismo, como política pública de empleo, este programa será objeto de la evaluación prevista en el artículo 89 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, a realizar por parte del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión, regulado en la Ley 14/2022, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

En Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma electrónica.

MARIA ARANZAZU MARTÍNEZ TOBALINA,
Directora de Empleo