



MEMORIA TÉCNICA JUSTIFICATIVA Y ECONOMICA A LOS EFECTOS DE CONTROL ECONÓMICO-NORMATIVO RELATIVA AL 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 INTERMEDIACION Y COLOCACIÓN.

MEMORIA TÉCNICA JUSTIFICATIVA.

FUNDAMENTACION, JUSTIFICACION DE LA NECESIDAD, OPORTUNIDAD, FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA PROPUESTA NORMATIVA

La intermediación laboral, como conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades, es un servicio de carácter público que ha de garantizado por todos los servicios públicos de empleo, tal y como establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Junto a los servicios públicos de empleo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, y su normativa de desarrollo consideran agentes de la intermediación a las agencias de colocación, a las que singularizan de un modo especial como posibles colaboradoras de aquellos en la gestión de este servicio, haciendo un llamamiento expreso para promover tal colaboración.

De este modo, 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 mediante la articulación del correspondiente instrumento jurídico.

En este sentido, 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, colocación y asesoramiento a empresas 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 la colaboración con las agencias de colocación en la prestación de tales servicios.

Asimismo, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, contempla la colaboración en materia de intermediación como uno de los programas comunes y establece que, cuando el programa se gestiona por alguna forma de gestión indirecta, se realizará con la colaboración de las agencias de colocación, públicas o privadas.





La regulación de las agencias de colocación y los términos de la colaboración con los servicios públicos de empleo se encuentran desarrollados en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, vigente en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, en el que se reconoce la competencia de los servicios públicos de empleo para establecer, en su correspondiente ámbito territorial, el procedimiento para suscribir los correspondientes acuerdos.

En la Comunidad Autónoma de Euskadi, 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.

Dispone la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, 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, atribuyéndole 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.

La colaboración de las agencias de colocación con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo para la prestación del servicio de intermediación está expresamente prevista en el artículo 56.3 de la ley autonómica de empleo 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.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco la colaboración de entidades externas en la prestación del servicio de intermediación laboral se remonta a 2003, antes del traspaso a esta comunidad autónoma de las funciones y servicios en materia de intermediación y políticas activas de empleo, organizada mediante convenios celebrados al amparo del Decreto 326/2003, de 23 de diciembre, suscritos entre tales entidades y el Departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco, en cuya posición jurídica se subrogó Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo a partir de la fecha del traspaso. Finalizada la vigencia de tales convenios en 2014, 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.

En un contexto laboral cada vez más dinámico y competitivo, se considera necesario ampliar las capacidades del sistema público para garantizar una cobertura más efectiva y ágil y las agencias de colocación, como actores especializados en la intermediación laboral, cuentan con experiencia y recursos que pueden complementar y potenciar la labor del servicio público de empleo. Todo ello a los efectos de poder



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.

Por ello, se propone remunerar a estas agencias por la gestión ofertas de empleo, lo que permitirá una colaboración más eficiente y alineada con los objetivos de empleabilidad. Remunerando la actividad de las agencias de colocación se busca incrementar el número de ofertas de empleo gestionada por aquellas, incrementando así también la efectiva inserción laboral de las personas demandantes de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, al facilitar que un mayor número de demandantes acceda a ofertas adecuadas a sus perfiles. El servicio público de empleo, por sí solo, no siempre logra cubrir la totalidad de las necesidades de intermediación laboral, especialmente en sectores específicos. Las agencias de colocación cuentan con herramientas y procesos ágiles que pueden acelerar la vinculación entre candidatos y empleadores. Además, suelen tener un conocimiento profundo de sectores concretos, lo que les permite identificar y gestionar oportunidades de empleo de manera más eficaz.

Los objetivos principales del proyecto normativo al que se refiere esta memoria es el aumento la tasa de colocación laboral, incrementando el número de personas que acceden a un empleo, especialmente en sectores o grupos que tradicionalmente presentan mayores dificultades de inserción y mejorar la calidad en la intermediación laboral, permitiendo que tanto el servicio público de empleo como las agencias de colocación puedan aportar su experiencia y conocimientos, mejorando la calidad del proceso de intermediación y la satisfacción de empleadores y trabajadores.

En definitiva, el proyecto de Decreto responde a la necesidad real de mejorar la eficiencia en la intermediación laboral y reducir el desempleo, optimizando los recursos y fomentando que más personas accedan a un empleo de calidad, respondiendo así a las demandas del mercado laboral y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema económico.

Se considera que la fórmula de los acuerdos abiertos prevista en el artículo 56.2 y regulada en el artículo 57 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, puede resultar el sistema adecuado para instrumentar tal colaboración entre Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y las agencias de colocación. Según se establece en la citada disposición, 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.

Este procedimiento permitirá la participación de todas las agencias de colocación que estén interesadas y cumplan los requisitos previstos, sin selección entre ellas, con la finalidad de captar el mayor número de ofertas de empleo que poner a disposición de las personas inscritas como demandantes de empleo. Se descarta la selección, característica esencial de los contratos públicos, sin bien se permite que se establezcan criterios previos de aptitud.

Tal y como se explica en la parte expositiva de la propia Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, la fórmula de los acuerdos abiertos se encuentra avalada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su regulación tiene amparo en lo dispuesto en la Disposición adicional cuadragésima novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que reconoce la facultad de las



comunidades autónomas, en el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas, de legislar articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social, como son los servicios de empleo.

En consecuencia, al amparo de la normativa arriba citada, mediante el proyecto de Decreto al que se refiere esta Memoria se regula el modo de instrumentar la colaboración de las agencias de colocación con Lanbide-Servicio Público de Empleo, en el ámbito de la intermediación laboral, mediante la suscripción de acuerdos abiertos. De este modo, se establecen los aspectos esenciales de tal relación, como son las actuaciones a realizar por parte de las agencias de colocación colaboradoras y sus condiciones de ejecución, las obligaciones y funciones de las partes, así como el propio procedimiento para la suscripción de los acuerdos, la dinámica de los pagos y la evaluación de su actividad para su ajuste a criterios de eficacia y eficiencia, respetándose los principios de igualdad, no discriminación, transparencia, publicidad, calidad, continuidad, accesibilidad y disponibilidad del servicio, como se exige en el artículo 57 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

MEMORIA ECONÓMICA A EFECTOS DE CONTROL ECONÓMICO-NORMATIVO

1.- FUNDAMENTACION

El artículo 25 del texto refundido de la Ley de Control Económico y Contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado mediante Decreto Legislativo 2/2017, de 19 de octubre, establece que serán objeto de control económico-normativo, como trámite preceptivo para su aprobación, los anteproyectos de ley y proyectos de disposición normativa con contenido económico y las regulaciones que se dicten para el desarrollo de programas subvencionables, así como para sus convocatorias.

A efectos de la fiscalización correspondiente por la Oficina de Control Económico, el artículo 42 del Decreto 464/1995, de 31 de octubre, por el que se desarrolla el ejercicio del control económico interno y la contabilidad en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece que todas las disposiciones normativas sujetas a control económico-normativo acompañaran, como documento básico, una Memoria que como mínimo deberá contener los siguientes aspectos:

- a) Cuantificación de los gastos e ingresos presupuestarios que ocasione su entrada en vigor con distinción de los que sean corrientes y de los que sean de operaciones de capital, e identificación del destino de dichos ingresos o gastos.
- b) Financiación de los gastos presupuestarios, con indicación de los recursos que se vean afectados y fuentes de financiación al margen de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- c) Identificación de aquellos aspectos de la disposición que incidan o repercutan en materias propias de la Hacienda General del País Vasco y de régimen presupuestario, así como descripción de los antecedentes y justificación de la necesidad de la disposición.
- d) Descripción del programa económico presupuestario en el que se inserta la disposición propuesta, con identificación de los objetivos, acciones e indicadores

afectados por la entrada en vigor de la norma y evaluación económica y social de su aplicación.

e) Evaluación del grado de ejecución y cumplimiento de los programas y de los objetivos perseguidos cuando se trate de regulación dictada en desarrollo de los programas subvencionables, así como sobre las convocatorias de las subvenciones y éstas supongan una continuidad de las aprobadas en ejercicios anteriores.

f) Aquellos otros extremos que, por su incidencia, resulten relevantes.

Siendo 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 una de las disposiciones a que se refiere el art. 25 del texto refundido de la Ley de Control Económico y Contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se elabora la presente Memoria que responde a los contenidos exigidos por el Decreto 464/1995.

2.- MEMORIA ECONÓMICA

2. A) CUANTIFICACIÓN DE LOS GASTOS E INGRESOS PRESUPUESTARIOS QUE OCASIONE SU ENTRADA EN VIGOR, CON DISTINCIÓN DE LOS QUE SEAN CORRIENTES Y DE LOS QUE SEAN OPERACIONES DE CAPITAL

A.1) Gastos.

Los gastos que supone la aprobación del proyecto de Decreto vienen derivados de las retribuciones abonadas por Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo a las agencias de colocación colaboradoras.

Teniendo en cuenta que la entrada en vigor del proyecto de Decreto se prevé para el 1 de enero de 2026, en 2025 no generará ningún gasto.

El gasto total anual estimado, a partir de 2026, es de 1.800.000,00 euros.

El cálculo del gasto total anual se ha realizado partiendo de los datos sobre ofertas gestionadas por entidades colaboradoras y contratos derivados de las mismas durante el año 2024 (excluyendo aquellos tipos de oferta no subvencionables). Teniendo en cuenta también los contratos realizados a las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria.

A.2) Ingresos.

No se prevén ingresos.

2. B) FINANCIACIÓN DE LOS GASTOS PRESUPUESTARIOS CON INDICACIÓN DE LOS RECURSOS QUE SE VEAN AFECTADOS Y FUENTES DE FINANCIACIÓN AL MARGEN DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.

B.1) Financiación de los gastos:



Los recursos económicos para la financiación de los acuerdos abiertos se financiarán con cargo al crédito previsto al Presupuesto del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, integrado en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

B.2) Fuentes y recursos extrapresupuestarios:

No existen fuentes y/o recursos extrapresupuestarios para su puesta en marcha.

2. C) IDENTIFICACIÓN DE AQUELLOS ASPECTOS DE LA DISPOSICIÓN QUE INCIDAN O REPERCUTAN EN MATERIAS PROPIAS DE LAS HACIENDA GENERAL DEL PAÍS VASCO Y DE RÉGIMEN PRESUPUESTARIO, ASÍ COMO DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE LA DISPOSICIÓN

En el artículo 9 del proyecto de Decreto se regulan las cuantías con las que se remunerará a las agencias de colocación por la actividad acordada.

En el apartado 2.a) de este artículo se especifica que se retribuirá con un importe base de **112 € (IVA excluido)** a la Agencia de colocación colaboradora por el tratamiento de una oferta de empleo, entendiendo por tratamiento de una oferta la captación y la gestión de aquella 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. Siempre y cuando la oferta de empleo cumpla alguno de los requisitos indicados en el mismo punto:

- que finalice con la contratación de alguna de las personas enviadas en la misma.
- que se haya enviado un mínimo de 3 candidaturas adecuadas. A los efectos de lo indicado en este artículo, se entiende por candidaturas adecuadas aquellas enviadas a la empresa que no tengan un resultado comunicado por la empresa de "no cumple perfil".
- que haya estado en difusión en la web de Lanbide un mínimo de 15 días y se haya realizado la comprobación de adecuación al puesto ofertado de todas las candidaturas presentadas.

El importe de 112 € se ha calculado estimando por un lado el tiempo necesario para el tratamiento de la oferta, y por otro partiendo del salario del personal técnico que va a encargarse de esta labor. Para este dato se ha tenido en cuenta los diferentes sectores a los que pertenecen las entidades que tienen la condición de Agencia de colocación en la CAE, el porcentaje que representa cada sector y los convenios colectivos de cada uno de ellos.

El tiempo necesario para el tratamiento adecuado de una oferta de empleo se ha estimado en 5 horas.

Por otro lado, de entre las agencias de colocación dadas de alta en el País Vasco, a fecha de realización de esta memoria, un 14,29% pertenecen al sector público, un 24,49% son entidades pertenecientes al tercer sector y a un 61,22% les sería aplicable el convenio de oficinas y despachos.



En relación con las agencias de colocación pertenecientes al sector público, hemos tomado como referencia para el cálculo:

- el Decreto 17/2015, de 17 de febrero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2015 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la

Comunidad Autónoma de Euskadi. (De aquí en adelante Decreto 17/2025)

- y la Resolución 1/2024 de 4 de marzo del Viceconsejero de Función Pública por la que se modifica la Resolución 2/2018 del 11 de diciembre que dicta instrucciones en relación con las nóminas del personal empleado público de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. (De aquí en adelante Resolución 1/2024)

Según el artículo 2.2. del Decreto 17/2015 “la jornada anual máxima de presencia efectiva será de 1.592 horas”.

Y en relación con las retribuciones hemos tomado para el cálculo de las tablas salariales de la Resolución 1/2024 (Anexo I-A), los datos retributivos correspondientes al complemento de destino 23:

Nivel CD	Sueldo	Complemento destino	Complemento específico general	CE j. partida/CE red. Libranza	Paga extra	TOTAL BRUTO ANUAL
23	15.610,56	9.196,44	13.303,81	4.463,38	6.099,45	48.673,64

Con estos datos realizamos el cálculo de la retribución por hora, y obtenemos lo siguiente para agencias de colocación pertenecientes al sector público:

$$\text{48.673,64 € / 1.592 horas} = 30,57 \text{ €/hora}$$

En cuanto a las Agencias de colocación que pertenecen al tercer sector, hemos utilizado para el cálculo

- La Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

- y la Resolución de 4 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de subida salarial para 2025 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.

La jornada laboral queda determinada en el artículo 22 de la Resolución de 18 de octubre de 2022. Donde hemos tomado para el cálculo los datos de 2024:

Artículo 22. Jornada.

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1750 horas anuales para 2022, 1739 horas anuales para 2023 y 1728 horas para 2024. Dicha jornada opera como techo que en ningún caso podrá superarse para las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de que la jornada completa en las entidades o empresas del sector pudiera ser inferior a esta.

Se han utilizado para el cálculo los datos salariales del grupo profesional 1. Ya que por lo expuesto en el artículo 21.4. de esta misma resolución, es el que más se ajusta al perfil del personal necesario para realizar la labor de gestión de ofertas de empleo,

tanto por las funciones como por la formación requeridas. Se indica que las funciones van a consistir “en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad” y la formación que corresponde a este grupo profesional es “Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida”

Las tablas salariales las hemos tomado de la resolución de 4 de junio de 2024, actualizadas al año 2025. Para el grupo profesional 1 y tenemos el siguiente salario base y los siguientes complementos:

Grupo profesional	Salario base bruto anual – Euros
0	29.918,66
1	25.518,86

Grupo profesional	Importe bruto anual c. responsabilidad – Euros
0	5.656,90
1	4.399,81

Grupo profesional	Importe bruto anual c. coordinación – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	628,55
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.257,08

Grupo profesional	Importe bruto anual c. de experiencia profesional – Euros
0	0,00
1	911,38

Si sumamos todos los conceptos nos sale una cantidad de 34.978,43 €. Si lo dividimos entre las horas anuales el cálculo por hora nos da el siguiente resultado:

$$37.978,43 \text{ €} / 1.728 \text{ horas} = 20,24 \text{ €/hora}$$

Finalmente, para el resto de agencias de colocación, a las que les sería aplicable el convenio de oficinas y despachos, hemos realizado el cálculo con los datos del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de la Delegación Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Código de Convenio número 48001755011981) del 24 de mayo de 2011.



La jornada laboral, que aparece indicada en el artículo 14 del convenio es de 1742 horas anuales:

Artículo 14.—Jornada laboral

1. La jornada de trabajo efectiva será de 40 horas máximas semanales, de lunes a viernes, durante el año, con un máximo de **1.742 horas** anuales para cada uno de los años de vigencia del Convenio 2009, 2010, 2011 y 2012. No serán recuperables ningún tipo de fiestas. Las empresas que tengan establecida jornada continua en cualquier período del año, no podrán aumentarla ni compensarla las de un período con las de otro. Las empresas cuya jornada sea menor de 40 horas semanales, podrán trabajar los sábados de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Los datos salariales se han tomado de la revisión salarial del convenio de fecha 31 de enero de 2012 correspondientes a la categoría de "Titulado/a grado superior".

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE BIZKAIA

TABLAS SALARIALES VIGENTES DURANTE 2012 EXCEPTO SECTORES DE INGENIERÍA E INFORMÁTICA

Categoría	Salario mensual 2012	Garantía mínima anual 2012	Salario anual 2012
Titulado/a grado superior	1.977,82	864,10	29.667,35
Analista	1.977,82	864,10	29.667,35
Titulado/a grado medio	1.773,25	774,72	26.598,69
Jefe/a superior	1.773,25	774,72	26.598,69

Como los datos son de 2012 hay que ajustarlos al IPC:

Tabla	Gráfico	Mapa																																										
Calculo de variaciones del Indice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021)																																												
Variacion del Indice General por Comunidades Autónomas segun el sistema IPC base 2021 desde Diciembre de 2012 hasta Diciembre de 2024																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indice</th> <th>Porcentaje(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nacional</td> <td>23,5</td> </tr> <tr> <td>Andalucía</td> <td>23,8</td> </tr> <tr> <td>Aragón</td> <td>23,1</td> </tr> <tr> <td>Asturias, Principado de</td> <td>22,1</td> </tr> <tr> <td>Balears, Illes</td> <td>25,1</td> </tr> <tr> <td>Canarias</td> <td>21,5</td> </tr> <tr> <td>Cantabria</td> <td>23,2</td> </tr> <tr> <td>Castilla y León</td> <td>24,3</td> </tr> <tr> <td>Castilla-La Mancha</td> <td>24,5</td> </tr> <tr> <td>Cataluña</td> <td>24,2</td> </tr> <tr> <td>Comunitat Valenciana</td> <td>23,2</td> </tr> <tr> <td>Extremadura</td> <td>22,5</td> </tr> <tr> <td>Galicia</td> <td>24,7</td> </tr> <tr> <td>Madrid, Comunidad de</td> <td>21,6</td> </tr> <tr> <td>Murcia, Región de</td> <td>22,2</td> </tr> <tr> <td>Navarra, Comunidad Foral de</td> <td>23,6</td> </tr> <tr> <td>País Vasco</td> <td>25,4</td> </tr> <tr> <td>Rioja, La</td> <td>23,4</td> </tr> <tr> <td>Ceuta</td> <td>19,6</td> </tr> <tr> <td>Melilla</td> <td>23,0</td> </tr> </tbody> </table>			Indice	Porcentaje(%)	Nacional	23,5	Andalucía	23,8	Aragón	23,1	Asturias, Principado de	22,1	Balears, Illes	25,1	Canarias	21,5	Cantabria	23,2	Castilla y León	24,3	Castilla-La Mancha	24,5	Cataluña	24,2	Comunitat Valenciana	23,2	Extremadura	22,5	Galicia	24,7	Madrid, Comunidad de	21,6	Murcia, Región de	22,2	Navarra, Comunidad Foral de	23,6	País Vasco	25,4	Rioja, La	23,4	Ceuta	19,6	Melilla	23,0
Indice	Porcentaje(%)																																											
Nacional	23,5																																											
Andalucía	23,8																																											
Aragón	23,1																																											
Asturias, Principado de	22,1																																											
Balears, Illes	25,1																																											
Canarias	21,5																																											
Cantabria	23,2																																											
Castilla y León	24,3																																											
Castilla-La Mancha	24,5																																											
Cataluña	24,2																																											
Comunitat Valenciana	23,2																																											
Extremadura	22,5																																											
Galicia	24,7																																											
Madrid, Comunidad de	21,6																																											
Murcia, Región de	22,2																																											
Navarra, Comunidad Foral de	23,6																																											
País Vasco	25,4																																											
Rioja, La	23,4																																											
Ceuta	19,6																																											
Melilla	23,0																																											
El método utilizado para el cálculo de las tasas de variación del IPC se describe en la metodología Preguntas frecuentes sobre el IPC																																												



Tras actualizar la cuantía calculamos la retribución por hora y obtenemos lo siguiente:

$$29667,35 \text{ €} + 29667,35 \text{ €} * 0,254 = 37.202,86 \text{ €}$$

$$\textbf{37.202,86 € / 1.742 horas= 21,36 €/hora}$$

Tenemos, por tanto, el porcentaje que representa cada sector entre las agencias de colocación colaboradoras vigentes y el salario por hora de cada uno de ellos:

Sector	Porcentaje	€/hora
Entidades públicas	13,86%	30,57
Tercer Sector	23,76%	20,24
Oficinas y despachos	62,38%	21,36

Con estos datos hemos calculado el salario por hora del personal encargado del tratamiento de las ofertas, realizando la media ponderada de la retribución/hora de cada sector. Posteriormente, el dato del salario/hora medio se ha multiplicado por las horas estimadas para la realización de la labor correctamente:

$$\text{€/hora} = (30,57 \text{ €} * 0,1386) + (20,24 \text{ €} * 0,2376) + (21,36 \text{ €} * 0,6238) = 22,37 \text{ €/hora}$$

$$22,37 \text{ €/hora} * 5 \text{ horas} = 111,85 \text{ €}$$

Redondeado al número entero más cercano obtenemos la cantidad de 112 € reflejados en el Decreto.

En la letra b) del apartado 2 del artículo 9, se prevé un incremento del importe base establecido, en función del nivel de cualificación de la ocupación indicada como principal en la oferta, cuya procedencia se justifica a continuación.

Lanbide gestiona el registro de demandantes de empleo y servicios de la CAE. En dicho registro, más del 50% de las personas inscritas tienen un nivel de cualificación bajo (el nivel formativo es igual o inferior al Bachiller). Esta situación hace que las empresas no soliciten la gestión de ofertas de empleo para cubrir puestos de cualificación media – alta. Y a su vez, la falta de este tipo de ofertas tiene como consecuencia que no resulte atractiva la inscripción como demandantes de servicios y empleo para las personas de cualificación media – alta.

Con este incentivo se pretende romper ese círculo vicioso incentivando la captación de ofertas con puestos de trabajo de cualificación media – alta.

Para poder valorar las ofertas según el nivel de cualificación del puesto, se necesita disponer de un criterio objetivo que permita dicha valoración.

Las premisas para definir dicho criterio son las siguientes:



- Hay que definir un método de identificación del “tipo de puestos” que funcione para todas las ofertas, sea único (un puesto solo puede tener una tipología) y sea automático.
- La identificación no puede depender de cuestiones como la titulación, la experiencia o la descripción del puesto. Todos esos valores son modificables a lo largo de la tramitación de la oferta. Tiene que depender de un dato que no pueda variar.
- La identificación debe realizarse en el registro inicial de la oferta, de manera que a su conclusión ya se pueda saber la remuneración de esta.
- El método de identificación debe ser claro y comprensible tanto para el personal de Lanbide como para las agencias de colocación colaboradoras.

Con esas premisas, un mecanismo para clasificar los puestos ofertados según su “nivel de cualificación” es tener en cuenta **la ocupación principal de la oferta**. La ocupación principal de la oferta es un dato obligatorio en el momento de registro de cualquier oferta de empleo y no puede modificarse una vez realizado dicho registro. Además, es un dato tabulado y que se representa mediante un código, con lo que el mecanismo de identificación podría automatizarse.

Se propone clasificar las ocupaciones en tres niveles, en función de la tipología de ofertas que queramos incentivar.

- Tipología A: ofertas con ocupaciones de cualificación básica.
- Tipología B: ofertas con ocupaciones de media cualificación.
- Tipología C: ofertas con ocupaciones de alta cualificación.

La asignación de ocupaciones a cada tipología se realiza a nivel de grupo primario (los 4 primeros dígitos de la ocupación) en la tabla de códigos de ocupación aprobada en SISPE y utilizada en el Sistema Nacional de Empleo y que se publica en el Anexo II. Cualquier modificación de dicha tabla por acuerdo SISPE se reflejará inmediatamente y se informará del mismo a todas las agencias colaboradoras.

De esta manera, en el momento de registro de la oferta sabremos la remuneración de esta sin ninguna duda y al concluir la misma se generará la cantidad correspondiente en la factura mensual.

En cuanto a las cantidades, se establecen en porcentaje, de manera que, si se cambia el precio base de tramitación de una oferta, los porcentajes se aplican siempre sobre la actualización. Dado que el precio base está calculado para cubrir el costo de tramitación de la oferta, el porcentaje añadido pretende cubrir el costo añadido de las tareas de prospección para captar ofertas con puestos de mayor nivel de cualificación.

Por otro lado, en la letra c) del artículo 9.2 se prevé el pago de una cantidad adicional a fin de año en función de las ofertas sobre las que se haya obtenido de las empresas información sobre el resultado.

Cuando en la tramitación de una oferta se remiten a la empresa los datos de una o varias personas candidatas, resulta importante saber si la empresa considera adecuadas o no a dichas personas para el puesto ofertado. En el caso de que las



personas no sean adecuadas, el motivo de la no adecuación aporta una información de alto valor, por lo siguiente:

- A efectos de gestión de ofertas posteriores es importante conocer si el análisis de los perfiles profesionales ha sido adecuado o si se han enviado candidaturas que no cumplían las exigencias de la empresa.

- A efectos de la orientación es importante conocer si una persona no es adecuada por falta de formación, falta de experiencia o simplemente rechaza sistemáticamente ofertas aparentemente adecuadas.

Aunque el criterio del porcentaje de ofertas informadas por la empresa ya se tiene en cuenta en el proceso de evaluación, dada la importancia de la información recogida se considera que un incentivo económico puede resultar adecuado para que las agencias colaboradoras transmitan a las empresas la importancia de facilitar dicha información.

En cuanto a las cantidades, se establecen en porcentaje, de manera que, si se cambia el precio base de tramitación de una oferta, los porcentajes se aplican siempre sobre la actualización. Dado que el precio base está calculado para cubrir el costo de tramitación de la oferta, el porcentaje añadido pretende cubrir el costo añadido de las tareas de información que resulten necesarias para que la empresa informe del resultado.

En relación con el apartado 3 del artículo 9 se determina que, por las contrataciones derivadas de las candidaturas enviadas en las ofertas gestionadas y concluidas, la retribución base será de 500 € (IVA excluido). Siempre que la persona contratada se mantenga de alta en la misma empresa durante un periodo mínimo interrumpido de 6 meses, ya sea mediante un único contrato de trabajo, incluidas sus posibles prórrogas, o mediante contrataciones sucesivas sin solución de continuidad. Si la colocación fuese a tiempo parcial, la jornada deberá ser, como mínimo, del 50% y el importe a pagar será proporcional a la misma.

Entendiendo que las contrataciones se realizarán cuando las entidades empleadoras reciban personas candidatas apropiadas al puesto, con esta medida se pretende incentivar la buena gestión de las ofertas de empleo, potenciando la buena comunicación entre las agencias de colocación colaboradoras y las entidades contratantes.

Además, la retribución podrá aumentar si la persona contratada pertenece a alguno de los colectivos de atención prioritaria, indicados en el “Capítulo V. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo” de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. El incremento será reflejado en la siguiente tabla:

Menores de 30 años beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil	50%
Mayores de 45 años.	100%
Persona con discapacidad igual o superior al 33%	150 %
Víctimas de Terrorismo o víctimas de violencia de género.	150%
Persona Parada de Larga Duración: inscrita en situación laboral “desempleado” y que en la fecha de envío de su candidatura a la	50 %



empresa tuviese, simultáneamente, la situación administrativa de la demanda en alta o suspensión con intermediación y la situación laboral de “desempleado” al menos 360 días en los 540 días anteriores.	
Miembro de una unidad de convivencia beneficiaria de la Renta de Garantía de Ingresos o del Ingreso Mínimo Vital en la fecha de envío de su candidatura a la empresa.	15%

Esta decisión encaja con los ejes 3 y 4 del artículo 12.4. de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, donde se especifica que dentro de la Estrategia de Apoyo al Empleo uno de los puntos debe ser incentivar la contratación de aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

2. D) DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA ECONÓMICO PRESUPUESTARIO EN EL QUE SE INSERTA LA DISPOSICIÓN PROPUESTA, CON IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES AFECTADOS POR LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMA Y EVALUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE SU APLICACIÓN

El programa económico en el que se inserta la disposición propuesta sería en la actualidad el programa 3211-Empleo.

Si bien, cuando entre en vigor el Decreto proyectado ya se habrá materializado el cambio de naturaleza de Lanbide a ente público de derecho privado y la estructura será diferente.

En la Memoria que acompañe a los Presupuestos de Lanbide de 2026 se incorporarán los objetivos, acciones e indicadores. Como aproximación, algunos de los indicadores pueden ser los siguientes:

- Número de agencias de colocación con las que se ha suscrito acuerdo abierto
- Número de ofertas de empleo gestionadas por las agencias de colocación colaboradoras.
- Número de contrataciones derivadas de ofertas gestionadas por las agencias de colocación colaboradoras.

2. E) EVALUACIÓN DEL GRADO DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMAS Y DE LOS OBJETIVOS PERSEGUIDOS CUANDO SE TRATE DE REGULACIÓN DICTADA EN DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS SUBVENCIONALES, ASÍ COMO SOBRE LAS CONVOCATORIAS DE LAS SUBVENCIONES Y ESTÁS SUPONGAN UNA CONTINUIDAD DE LAS APROBADAS EN EJERCICIOS ANTERIORES

Se trata de una iniciativa nueva y, por tanto, no hay datos de ejecución anteriores para proceder a una evaluación.



III. TRAMITES ANTE LA UE.

No procede realizar trámites con la UE, puesto que los pagos a realizar a las agencias de colocación en virtud del Decreto al que corresponde esta Memoria no tienen la consideración de ayudas o subvenciones.

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

MARIA ARANZAZU MARTÍNEZ TOBALINA

Directora de Empleo