

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE DECRETO DE CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO Y SUS INSTRUMENTOS COMUNES

Contenido

A. Oportunidad de la propuesta y alternativas de regulación estudiadas.....	2
B. Contenido.	3
C. Análisis jurídico	6
D. Adecuación de la norma propuesta al orden de distribución de competencias.....	9
E. Impacto económico y presupuestario.....	12
F. Las cargas administrativas el coste de su cumplimiento	13
G. Informe sobre el impacto en función del género.....	15
H. Pronunciamiento respecto a la adecuación a la normativa vigente en materia lingüística	20
I. Evaluación de impacto sobre la infancia y la adolescencia.....	22
J. Descripción de la tramitación.....	22
K. Evaluación de impacto sobre la juventud	23
L. Análisis de la accesibilidad	24
M. Evaluación de otros impactos (ambiental, social y coste-beneficio).....	25
N. Previsión de su evaluación ex post	25
ANEXO - Dotación de recursos para asegurar la suficiencia financiera de las entidades locales.....	27



A. Oportunidad de la propuesta y alternativas de regulación estudiadas

1. Justificación de la necesidad y oportunidad

La oportunidad de la presente propuesta normativa emana, en primera instancia, del mandato imperativo de desarrollo reglamentario establecido en la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo (en adelante LVE). Esta ley ha operado un cambio de paradigma en el sistema vasco de empleo al transitar de un modelo de políticas asistenciales a uno basado en el reconocimiento de derechos subjetivos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad.

La aprobación de este decreto resulta necesaria para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario previsto en la LVE y para dotar de contenido operativo a los derechos y servicios que dicha ley reconoce, garantizando un marco común de prestación en el conjunto de la Red Vasca de Empleo.

La LVE reconoce derechos como la asistencia personalizada, el diagnóstico de empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo. Sin una regulación que defina el contenido técnico, los estándares de calidad y los protocolos de estos servicios, tales derechos quedarían en una mera declaración programática, vacíos de contenido efectivo y sin una vía clara para su reclamación administrativa.

Es imprescindible articular un marco funcional único que ordene la actividad de todos los integrantes de la Red Vasca de Empleo (Lanbide, diputaciones, ayuntamientos y entidades colaboradoras). El decreto evita la fragmentación del servicio y contribuye a que cualquier persona, independientemente del territorio o entidad que la atienda, reciba una prestación homogénea y de calidad.

Además, resulta necesario armonizar la normativa vasca con la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo (regulada en 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, de Empleo) y con los compromisos de modernización derivados del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Reforma 5).

2. Encaje con la Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030)

El proyecto se configura como la pieza operativa para alcanzar los objetivos de la Estrategia Vasca de Empleo 2030. Su encaje es total en los siguientes vectores estratégicos:

- Proyecto Tractor 3: Lanbide Hobetzen. El decreto impulsa la transformación de Lanbide hacia un modelo más flexible y orientado a resultados, situando a la persona en el centro del sistema.
- Nuevo modelo de atención a las personas usuarias: Siguiendo la EVE 2030, el decreto amplía el enfoque de la cartera no solo a personas desempleadas, sino

también a personas ocupadas (como nuevas personas usuarias que requieren aprendizaje permanente) y a las empresas, fortaleciendo el vínculo entre la oferta formativa y las necesidades reales del tejido productivo.

- Respuesta a las tres transiciones: La cartera se diseña para anticipar los retos de las transiciones demográfica, tecnológica-digital y climática, ajustando los perfiles profesionales y las competencias a las nuevas demandas del mercado laboral.

3. Justificación de la norma frente a la alternativa de "no regulación"

Se ha analizado la opción de mantener el *statu quo* (no regular), la cual ha sido descartada por las siguientes razones:

1. Vacío normativo y riesgo de litigiosidad: La "no regulación" implicaría el incumplimiento del mandato legal de la LVE. Al ser derechos subjetivos, la falta de concreción reglamentaria generaría indefensión en la ciudadanía y un incremento de la conflictividad jurídica contra la Administración por la imposibilidad de ejercer derechos legalmente reconocidos.
2. Inseguridad en la Red Vasca de Empleo: Sin este decreto, la integración de municipios diputaciones y demás entidades en la red se produciría de forma desordenada, sin protocolos comunes ni trazabilidad de las intervenciones, lo que derivaría en duplicidades, ineficiencia en el gasto público y un servicio desigual según el código postal del usuario.
3. Pérdida de interoperabilidad: La ausencia de una regulación sobre los instrumentos comunes (como la historia laboral única) impediría la integración técnica con el sistema estatal (SISPE), dificultando la gestión de prestaciones y el seguimiento de los itinerarios de inserción.

En consecuencia, la opción de no regular se considera inadecuada, al no permitir cumplir el mandato legal ni asegurar la homogeneidad, la seguridad jurídica y la interoperabilidad del sistema.

B. Contenido.

Siguiendo las directrices de técnica normativa, la presente memoria no se dirige a ofrecer una razón exhaustiva de todos y cada uno de los preceptos del proyecto, sino a detallar aquellas previsiones más significativas que operan un cambio sustancial en el ordenamiento jurídico sectorial.

1. Estructura, objeto y definiciones (Capítulo I)

El Capítulo I cumple una función ordenadora esencial: delimita el objeto y el ámbito de aplicación del decreto, fija la arquitectura general de la cartera de servicios y establece las definiciones operativas necesarias para su aplicación homogénea por

todos los agentes de la Red Vasca de Empleo. Asimismo, identifica los principios rectores del modelo (centralidad de la persona, enfoque de derechos y coordinación multinivel) y enmarca los elementos básicos de gobernanza e instrumentos comunes que se desarrollan en los capítulos posteriores, garantizando seguridad jurídica y coherencia técnica en la prestación.

2. Cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (Capítulo II)

El Capítulo II (arts. 5 a 11) configura la cartera de servicios como el conjunto estructurado de prestaciones y actuaciones dirigidas tanto a personas (desempleadas u ocupadas) como a empresas y entidades empleadoras, y la vincula directamente con la efectividad de los derechos reconocidos en la LVE.

La relevancia jurídica de este bloque radica en la fijación del contenido mínimo de la cartera (orientación, formación para el trabajo, intermediación y colocación, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, asesoramiento a personas/empresas/entidades empleadoras e información avanzada del mercado de trabajo). Así como la determinación de personas y entidades destinatarias y el encaje con las categorías de inscripción y acceso previstas en el Real Decreto 438/2024 y la introducción de requisitos comunes de calidad y recursos (capacitación del personal, accesibilidad universal, garantías de igualdad y perspectiva de género, e indicadores homogéneos desagregados por sexo), incluyendo la previsión de fijación de ratios máximas mediante orden. Además, se prevé un régimen de actualización delimitado y cierto de la cartera para adaptar los servicios a la evolución del mercado y a la planificación estratégica, preservando de esta forma la seguridad jurídica.

3. Instrumentos comunes de atención, información y prospección (Capítulo III)

El Capítulo III (arts. 12 a 25) contempla los instrumentos comunes como soporte operativo obligatorio para todas las entidades integrantes de la red, con la finalidad de garantizar continuidad de las actuaciones, homogeneidad, interoperabilidad, información compartida, coordinación y evaluación de resultados.

Desde un punto de vista jurídico, el decreto opta por un modelo dual: fija en norma reglamentaria las características esenciales y la tipología mínima y remite a una orden el desarrollo técnico, condiciones de uso, actualización y mantenimiento, atribuyendo a Lanbide la responsabilidad de diseño, gestión y custodia, sin excluir el acceso presencial y previendo alternativas ante brecha digital.

Se identifican como componentes principales el instrumento común de atención y seguimiento (registro integral y trazable de actuaciones y requisito de acceso a la cartera), la historia laboral única (contenido mínimo, conservación, responsabilidades, acceso y derechos de las personas usuarias), y el Expediente Único de Empresa (prospección, trazabilidad y prestación de servicios a empresas). Se completan con sistemas comunes de información y gestión de ofertas/formación/servicios, herramienta de perfilado (con exigencias de igualdad, no discriminación y transparencia) y el Observatorio Vasco de Empleo y Formación. Este capítulo

incorpora, además, garantías reforzadas en materia de confidencialidad y protección de datos, incluyendo restricciones de acceso y protocolos de trazabilidad de accesos a la historia laboral única.

4. Servicios integrados en la cartera (Capítulo IV)

El Capítulo IV (arts. 26 a 72) desciende al nivel prestacional y define, con sistemática homogénea, los servicios integrados en la cartera. Su aportación jurídica principal es doble: por un lado, delimita expresamente qué procesos quedan dentro de la cartera (y, por tanto, conectados con prestaciones y trazabilidad) y cuáles se excluyen por constituir soporte interno sin derechos directos; por otro, configura un modelo de atención articulado en torno al servicio de orientación, estableciendo sus prestaciones técnicas (triaje, diagnóstico personal de empleabilidad, Plan Integrado y Personalizado de Empleo –PIPE–, y tutorización/acompañamiento) y fijando derechos y deberes de las personas usuarias. Se incorpora un régimen garantista sobre el PIPE (naturaleza dinámica, coordinación con el Acuerdo de Actividad estatal y, en su caso, con el instrumento de inclusión –PIPEI–), así como previsiones procedimentales relevantes sobre circunstancias justificativas de incumplimiento y su apreciación.

El capítulo regula además los restantes servicios (formación para el trabajo, intermediación y colocación, asesoramiento para autoempleo y emprendimiento, asesoramiento a empresas y entidades empleadoras e información avanzada del mercado de trabajo), definiendo objeto, destinatarios, condiciones de acceso, resultados esperables e integración en los instrumentos comunes, reforzando la lógica de itinerario, la coordinación interinstitucional y la orientación a resultados.

5. Estándares de Calidad, Eficiencia y Evaluación (Capítulo V)

El Capítulo V (arts. 73 a 75) establece el marco de calidad, eficiencia y evaluación aplicable a la prestación de los servicios de la cartera por Lanbide y el resto de entidades de la red. Se prevén estándares mínimos (condiciones materiales y de personal, accesibilidad y usabilidad multicanal) y, de forma singular, la fijación de ratios máximas de atención por profesional mediante orden, tomando como referencia promedios europeos. El modelo de rendición de cuentas se articula a través de una evaluación basada en indicadores cualitativos y cuantitativos homogéneos, desagregados por sexo y colectivos de atención preferente, con auditorías técnicas y verificaciones periódicas, e informes anuales públicos que se elevan al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. Finalmente, se consolida la trazabilidad de actuaciones (triaje, diagnóstico, PIPE, tutorización, etc.) mediante su registro en los instrumentos comunes y la historia laboral única, y se distingue entre la evaluación operativa (Lanbide) y la evaluación estratégica y de impacto atribuida a Besaldi, reforzando la transparencia y la mejora continua.

6. Disposiciones adicionales y delimitación de procesos fuera de la cartera

El proyecto incluye una serie de disposiciones adicionales que precisan el encaje de determinados instrumentos y actuaciones: en particular, la norma delimita los

procesos de innovación fuera de la cartera (sin carácter prestacional ni generación de derechos subjetivos) y reconoce la prestación coordinada mediante itinerarios mixtos de inclusión sociolaboral como modalidad organizativa de articulación de servicios, con registro en los instrumentos comunes. Asimismo, se clarifica que los programas complementarios de la LVE tienen naturaleza distinta a los servicios de cartera y se aprobarán mediante decreto específico, y se incorporan reglas interpretativas de coherencia con el Real Decreto 438/2024.

C. Análisis jurídico

1. Habilitación normativa, rango y principios de buena regulación.

El proyecto de decreto se dicta en ejercicio de la competencia de desarrollo reglamentario atribuida al Gobierno Vasco por el artículo 65.1.a) de la LVE, en relación con las competencias de ejecución y organización de los servicios de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y se aprueba con rango de decreto atendiendo a su carácter general y a su incidencia en la ordenación del sistema de prestación de empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

De acuerdo con la doctrina reiterada de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, el rango de decreto resulta el instrumento normativo adecuado para aquellas disposiciones de carácter general que inciden en la organización y funcionamiento de servicios públicos y desarrollan previsiones legales, siempre que se respete el marco legal y competencial aplicable, circunstancia que concurre en el presente proyecto.

La iniciativa normativa asimismo da respuesta a mandatos legales expresos de la LVE, relativos a la configuración homogénea de los servicios de empleo, a la garantía de su calidad, a la interoperabilidad de los sistemas de información y a la evaluación de las políticas públicas en esta materia.

Desde la perspectiva del marco estatal básico, el proyecto resulta conforme con la legislación estatal en materia de empleo y con el reparto competencial establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, en la medida en que se limita a desarrollar y organizar, en el ámbito autonómico, funciones de ejecución y gestión de los servicios, sin afectar al contenido esencial de la normativa básica.

En cuanto a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el proyecto responde a los principios de necesidad y eficacia, al constituir el instrumento normativo adecuado para alcanzar los fines perseguidos; de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de dichos objetivos; de seguridad jurídica, al integrarse de manera coherente en el ordenamiento vigente; de transparencia, al haberse sometido a los

trámites de participación y publicidad previstos; y de eficiencia, al favorecer una utilización racional de los recursos públicos y la mejora en la prestación del servicio.

2. Encaje con la LVE y configuración de derechos prestacionales.

El fundamento sustantivo de la norma se halla en los artículos 25 y siguientes de la LVE, que ordenan la cartera como el conjunto estructurado de prestaciones y actuaciones garantizadas para la mejora de la empleabilidad y la competitividad empresarial.

Desde la perspectiva jurídica, el decreto cumple una función esencial de concreción: traduce el reconocimiento legal de derechos (asistencia personalizada, diagnóstico de empleabilidad, plan integrado, tutorización, acceso a formación, intermediación, asesoramiento y acceso a información) en un esquema operativo con definición de servicios, destinatarios, condiciones de acceso, trazabilidad y estándares. Esta concreción delimita también el haz de obligaciones correlativas de la Administración (prestación homogénea, accesible y no discriminatoria; registro y custodia de actuaciones; coordinación en la red) y, en su caso, los deberes de las personas usuarias vinculados a los instrumentos de activación (participación en entrevistas, aceptación de actuaciones del itinerario, comunicación de cambios relevantes), reforzando la seguridad jurídica y la previsibilidad en la relación jurídico-administrativa.

3. Relación con el marco normativo estatal y respeto a la normativa básica.

El decreto se proyecta como desarrollo y adaptación territorial de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, regulada en el Real Decreto 438/2024¹, y se articula desde un criterio de complementariedad: asegura el cumplimiento del estándar mínimo común y, en ejercicio de la capacidad de autoorganización, lo concreta y amplía en aspectos de intensidad prestacional, metodología e instrumentos comunes.

El encaje con la normativa básica estatal se preserva mediante la armonización conceptual (itinerario, acuerdo de actividad, categorías de inscripción y reglas de acceso), evitando contradicciones con categorías estatales. Se contempla la interoperabilidad y portabilidad de la atención a través de la compatibilidad técnica con SISPE, requisito para la gestión coordinada de derechos y una delimitación cuidadosa entre lo básico (marco común) y lo de desarrollo (organización y prestación en la CAPV), minimizando el riesgo de invasión competencial.

4. Técnica normativa y seguridad jurídica.

La norma adopta una técnica de marco reglamentario más desarrollo técnico que resulta especialmente adecuada en políticas activas de empleo. El decreto fija los elementos esenciales (tipología de servicios, instrumentos comunes, garantías,

¹ 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.

estándares y obligaciones básicas) y remite a órdenes departamentales o resoluciones de Lanbide el despliegue técnico y operativo (fichas de servicios, protocolos, ratios máximas, indicadores y actualización). Esta opción permite adaptar con agilidad el contenido prestacional a la evolución del mercado y de la evidencia evaluativa, pero exige, para preservar la seguridad jurídica, que las órdenes respeten el perímetro material marcado por el decreto, concreten criterios objetivos y eviten introducir restricciones sustantivas nuevas de acceso a derechos no previstas en la norma habilitante. En este sentido, la previsión de indicadores homogéneos, auditorías e informes públicos actúa como límite a la discrecionalidad técnica y refuerza la transparencia.

5. Datos personales, interoperabilidad y decisiones apoyadas en datos.

La implantación de instrumentos comunes (historia laboral única e instrumentos de registro y seguimiento, Expediente Único de Empresa, sistemas de gestión de ofertas y formación) conlleva un tratamiento intensivo de datos personales y, por tanto, exige un encaje robusto en el marco de protección de datos. El decreto refuerza garantías al prever restricciones de acceso por perfiles, trazabilidad de accesos y custodia por Lanbide, así como alternativas de atención presencial para evitar exclusión digital. Además, la utilización de herramientas de perfilado para triaje y diagnóstico debe operar bajo criterios de transparencia, no discriminación e igualdad (incluida la perspectiva de género), de modo que el apoyo algorítmico no genere sesgos indirectos; ello implica definir por orden criterios de calidad del dato, reglas de revisión humana y mecanismos de auditoría, coherentes con los principios de licitud, minimización, limitación de la finalidad y seguridad.

6. Referencia al Derecho de la Unión Europea y garantías transversales.

El proyecto se alinea con los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo y con el Pilar europeo de derechos sociales, particularmente en lo relativo al acceso a servicios de apoyo a la empleabilidad, orientación personalizada y formación a lo largo de la vida.

En el plano de garantías, la gobernanza por indicadores desagregados y la evaluación de impacto contribuyen a los objetivos europeos de igualdad y no discriminación. Asimismo, el tratamiento de datos personales asociado a los instrumentos comunes se adecua al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)² y a la normativa nacional de desarrollo, articulando un marco de responsabilidades, seguridad e interoperabilidad que permite la portabilidad de la atención y la continuidad de los itinerarios entre agentes, preservando los derechos de acceso, rectificación y, en su caso, portabilidad y oposición.

² Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

4. Régimen derogatorio

En este punto conviene precisar que el proyecto de decreto de cartera tiene por objeto ordenar y sistematizar el contenido prestacional y los instrumentos comunes de la Red Vasca de Empleo, por lo que su incidencia principal no es la sustitución de un régimen anterior unitario, sino la integración y homogeneización de prácticas y desarrollos dispersos. En consecuencia, el efecto derogatorio operará, en su caso, de forma tácita y estrictamente limitada a la incompatibilidad (*lex posterior*), respecto de disposiciones de inferior rango que no son coherentes o se opongan a la nueva regulación de la cartera y de los instrumentos comunes.

D. Adecuación de la norma propuesta al orden de distribución de competencias

1. Títulos competenciales de la Comunidad Autónoma de Euskadi

El presente proyecto de decreto se dicta al amparo de los títulos competenciales que el Estatuto de Autonomía para el País Vasco atribuye a las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma en materia de empleo, desarrollo económico y ejecución de la legislación laboral, en cuanto resultan necesarios para organizar la prestación de las políticas activas de empleo y la actuación de los agentes de la Red Vasca de Empleo. En particular, el decreto incide en la autoorganización del sistema de servicios (cartera e instrumentos comunes), sin alterar el contenido de la legislación laboral estatal, y se limita a concretar y ejecutar —en el ámbito territorial de la CAPV— los servicios y soportes operativos necesarios para hacer efectivos los derechos prestacionales previstos en la LVE.

- Artículo 10.25: Atribuye a la CAPV la competencia exclusiva en materia de "Promoción, desarrollo económico y planificación de la actividad económica del País Vasco". Este título habilita la regulación de las políticas activas de empleo como un elemento fundamental de la política económica propia, permitiendo diseñar servicios orientados a la mejora de la competitividad del tejido productivo vasco.
- Artículo 12.2: Atribuye a la CAPV la competencia de ejecución de la legislación laboral, asumiendo las facultades y servicios que en este terreno ostenta el Estado para procurar que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel de desarrollo social, promoviendo las cualificaciones de los trabajadores y su formación integral. Bajo este título, la norma regula la gestión y prestación efectiva de los servicios de orientación, formación e intermediación.

Asimismo, el proyecto se fundamenta en el artículo 9.2 del Estatuto, que impone a los poderes públicos vascos el deber de adoptar medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

2. Respeto a la autonomía local y encaje con la Ley de Instituciones Locales de Euskadi

La propuesta normativa realiza una integración pionera de la dimensión local en la política de empleo, ajustándose estrictamente a lo establecido en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi (LILE) y en la LVE de Empleo:

- Reconocimiento de competencias propias: En coherencia con el artículo 17.1.25 de la LILE, la norma reconoce a los municipios su competencia propia en el ámbito de los planes de empleo y el desarrollo local. El decreto no invade la autonomía municipal, sino que articula el marco funcional para que las entidades locales, en ejercicio de su cercanía e inmediatez, presten servicios de la cartera de forma voluntaria, pero bajo estándares comunes de calidad.
- Principio de subsidiariedad y proximidad: La configuración de la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación prestacional (art. 19 de la LVE) favorece que el servicio se preste por la administración más cercana al ciudadano, evitando duplicidades y garantizando la cohesión territorial.
- Mecanismo de alerta temprana: Conforme a la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General (LPEDCG), se ha previsto la intervención de la Comisión de Gobiernos Locales mediante informe preceptivo, dado que el decreto afecta a las competencias municipales y a la determinación de las fórmulas de colaboración financiera estable previstas en el artículo 86 de la LVE.

3. Relación con las competencias de los Territorios Históricos

El decreto respeta el ámbito competencial de las Diputaciones Forales, reconociendo su facultad para la aprobación de planes territoriales de empleo y su participación en la Red Vasca de Empleo para la gestión de servicios de formación y asesoramiento vinculados al desarrollo económico de cada territorio histórico, de conformidad con lo previsto en la Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de Relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos (LTH).

4. Adecuación al marco estatal

Finalmente, la norma es respetuosa con el marco estatal aplicable, en particular con la normativa básica en materia de empleo (LVE) y con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (Real Decreto 438/2024), dictadas al amparo de las competencias estatales ex artículo 149.1.7 de la Constitución (legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas) y de los títulos conexos que sustentan la ordenación básica del Sistema Nacional de Empleo.

El proyecto de decreto se mantiene en el ámbito propio de la CAPV: regula la organización y prestación de las políticas activas y de los servicios de empleo, así como los instrumentos comunes de trazabilidad e interoperabilidad, en ejecución de

la normativa básica y en coherencia con el traspaso de funciones y servicios formalizado por el Real Decreto 1441/2010³. En consecuencia, no establece reglas sustantivas de relación laboral, sino que concreta el “cómo” de la prestación pública de servicios, preservando la unidad de mercado y la portabilidad de derechos mediante la compatibilidad técnica con Sistema Nacional de Empleo.

5. Reparto funcional y cooperación interadministrativa.

La adecuación competencial se refuerza, asimismo, mediante un diseño que distingue entre funciones de planificación, gestión y evaluación: el departamento competente en materia de empleo y el Gobierno Vasco fijan el marco reglamentario y la planificación estratégica; Lanbide asume la gestión operativa de la cartera y la gobernanza técnica de los instrumentos comunes (custodia, accesos, mantenimiento e interoperabilidad); y Besaldi ejerce funciones de evaluación e investigación con independencia funcional.

Por su parte, la participación de ayuntamientos y diputaciones forales en la red se articula a través de técnicas de cooperación (adhesión, convenios y colaboración financiera estable prevista en el artículo 86 de la LVE), lo que permite integrar capacidades territoriales sin vaciar la autonomía local ni invadir competencias forales, garantizando al mismo tiempo estándares comunes, trazabilidad y rendición de cuentas.

En conclusión, el proyecto de decreto se adecúa al bloque de constitucionalidad y al reparto competencial aplicable, al configurar un marco de gobernanza multinivel para la prestación de políticas activas de empleo en Euskadi: ejerce las competencias autonómicas de desarrollo económico y de ejecución en materia laboral, respeta la normativa básica estatal y articula la participación de las entidades forales y locales mediante instrumentos de cooperación y financiación, preservando su autonomía y asegurando, a la vez, la homogeneidad y calidad del servicio en todo el territorio.

E. Impacto económico y presupuestario

1. Análisis de racionalización y optimización de recursos

El presente proyecto de decreto tiene una naturaleza eminentemente funcional y descriptiva, al establecer el contenido prestacional y los estándares comunes de calidad de los servicios. Desde una perspectiva de eficiencia en el gasto público, la norma no implica por sí misma un incremento inmediato y automático de recursos humanos en la administración laboral vasca, en la medida en que buena parte de las prestaciones reguladas ya se vienen desarrollando por Lanbide y por entidades locales y forales. No obstante, el despliegue de determinados estándares (p. ej., ratios máximas, multicanalidad y obligaciones de registro y trazabilidad) podrá requerir

³ Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal.

ajustes organizativos y de capacidad en fases de implantación, que deberán instrumentarse mediante planificación, órdenes de desarrollo y, en su caso, los mecanismos de financiación previstos para la red.

La mayoría de los servicios contemplados ya son prestados de forma efectiva por Lanbide y por diversas entidades locales y forales; por tanto, el decreto opera una racionalización prestacional. Su objetivo es la optimización del sistema, eliminando duplicidades ineficientes y asegurando que cada euro invertido responda a un estándar de servicio homogéneo en todo el territorio vasco, independientemente del agente que lo ejecute.

Asimismo, aun tratándose de una norma de ordenación, el despliegue efectivo del modelo puede conllevar costes acotados y progresivos de implantación, principalmente asociados a la adecuación e interoperabilidad de sistemas de información (historia laboral única, Expediente Único de Empresa y soporte de registro), a la formación y capacitación del personal en los nuevos estándares y protocolos, y a eventuales mejoras de accesibilidad y atención multicanal. Dichos costes se integrarán en la programación ordinaria y en los instrumentos de cooperación financiera, debiendo concretarse en el marco del Decreto de la Red Vasca de Empleo y su Mapa, las órdenes e instrucciones de desarrollo (módulos, ratios e indicadores) y los acuerdos marco territoriales de financiación estable.

2. Despliegue del modelo de financiación en el marco del Decreto de la Red Vasca de Empleo y su Mapa

Es necesario precisar que la determinación concreta de la suficiencia financiera y de los costes asumidos por cada institución no es objeto de esta norma, sino que se sustenta en el marco regulatorio que establecerá el Decreto de la Red Vasca de Empleo y su Mapa.

Será en el momento de la creación efectiva de la red y de la integración de las diferentes entidades locales y forales cuando se definan los acuerdos marco territoriales, configurados como instrumentos de colaboración financiera estable previstos en el artículo 86 de la LVE, que vincularán la financiación a módulos de costes estándar y a resultados evaluables, con una duración de hasta ocho años y garantizando la sostenibilidad financiera de las entidades locales integradas.

3. Consecuencias financieras para Lanbide y mejora de la prestación

Para Lanbide, el impacto económico se deriva de su papel como "agente agregador" y gestor de los instrumentos comunes (como la historia laboral única). Su transformación jurídica busca precisamente una gestión presupuestaria más ágil y orientada a la eficacia, permitiendo que el control económico-financiero no ralentice la prestación del servicio.

Cualquier incremento potencial en el impacto económico del sistema irá estrictamente ligado a una mejora cualitativa en la prestación de los servicios. El modelo de

financiación previsto contempla un componente basal para garantizar la calidad y un componente variable ligado a objetivos de impacto (calidad del empleo e inserción), asegurando que el gasto público sea una inversión con retorno social medible.

En conclusión, este decreto sienta las bases para un sistema más transparente, trazable y evaluable, remitiendo la concreción de los flujos monetarios específicos a los instrumentos de cooperación y al despliegue del Mapa de la red. En todo caso, el modelo proyectado vincula la financiación a módulos de coste estándar y a resultados evaluables, con un componente basal de garantía de calidad y otro variable ligado a objetivos de impacto, lo que refuerza la eficiencia del gasto y facilita su ajuste progresivo conforme a la evidencia. Todo ello se articula sin perjuicio del respeto a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

F. Las cargas administrativas el coste de su cumplimiento

1. Marco de análisis y simplificación administrativa

El presente apartado evalúa las cargas administrativas derivadas del proyecto de decreto de conformidad con lo establecido en el artículo 15.3.e) de la Ley 6/2022 (LPEDCG). Es necesario precisar que este análisis se centra en la eficiencia procedimental y la reducción de cargas para la ciudadanía y las PYMES, en consonancia con los contenidos del informe de impacto en la empresa previsto en la Ley 16/2012, de Apoyo a las Personas emprendedoras y a la Pequeña Empresa.

La norma proyectada sitúa la simplificación administrativa y la proporcionalidad como principios rectores, especialmente en lo relativo al acceso a la formación, evitando que los requisitos formales actúen como barreras de acceso al sistema.

2. La historia laboral única (HLU) como instrumento de reducción de cargas

La implementación obligatoria de la historia laboral única por todas las entidades de la Red Vasca de Empleo constituye la principal palanca de simplificación para la ciudadanía. Este instrumento permite integrar toda la trayectoria, diagnósticos y servicios en un soporte común. Lo cual implica que se exime a la persona usuaria de la carga de aportar documentos o información que ya obren en poder de cualquier administración integrante de la red.

Y la continuidad de la atención. La HLU contribuye a que, independientemente de la entidad que preste el servicio (Lanbide, ayuntamiento o diputación), la información sea trazable y compartida, eliminando la necesidad de repetir entrevistas de triaje o diagnósticos de empleabilidad ante diferentes agentes.

3. Interoperabilidad y automatización de procesos

El decreto impulsa un modelo de interoperabilidad reforzada que, en la medida en que se despliegue mediante los instrumentos técnicos y jurídicos correspondientes,

permite reducir la aportación reiterada de datos por parte de la ciudadanía y mejorar la trazabilidad de las actuaciones.

El uso de canales digitales y de apoyo automatizado, sin perjuicio de la atención presencial, puede contribuir a una mayor agilidad en la prestación del servicio y a la reducción de desplazamientos y cargas formales.

Así como la Integración con el SISPE. La compatibilidad técnica con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo estatal asegura la portabilidad de los derechos sin trámites adicionales cuando el usuario se desplaza entre territorios.

4. Impacto en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)

Para el tejido empresarial, y especialmente para las PYMES, la creación del expediente único de empresa racionaliza la interacción con la administración laboral.

La Ventanilla Única de acceso centraliza la información relativa a necesidades de prospección, gestión de ofertas y servicios recibidos, facilitando una interlocución ágil y unificada con la Red Vasca de Empleo.

En cuanto a los sistemas de perfilado y casación, la vinculación automática entre el Expediente Único de Empresa y la HLU permite una gestión de ofertas de empleo más eficiente, reduciendo los tiempos de respuesta y los costes de búsqueda de talento para las empresas.

5. Conclusión sobre las cargas administrativas

No se aprecia un incremento neto relevante de cargas, siempre que la interoperabilidad y la reutilización de datos se desplieguen conforme a los protocolos previstos. El despliegue de la Oficina Virtual (e-Lanbide) y el uso de asistentes virtuales garantizan una atención más ágil y con mayor disponibilidad que reduce la necesidad de desplazamientos físicos y gestiones presenciales. El coste de cumplimiento para la ciudadanía y las empresas se ve minorado gracias a la centralización de datos y la transparencia de los procesos compartidos en toda la red.

G. Informe sobre el impacto en función del género

Este informe se emite en el marco del artículo 20 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, y de las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento). El objeto del informe es analizar si el proyecto de decreto puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad, así como identificar medidas de mejora. En la tramitación, el

enfoque de género se integra mediante la consideración de la desagregación sistemática de indicadores, la formación del personal en igualdad y la incorporación de garantías de accesibilidad, no discriminación y atención a situaciones de violencia de género y conciliación.

1. Descripción general del proyecto de norma

Punto 1.– Denominación del proyecto.

Proyecto de Decreto de la Cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo y sus instrumentos comunes.

Punto 2.– Órgano que lo promueve.

De conformidad con lo dispuesto en el epígrafe 3 de la Directriz Primera, el órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de Impacto en Función del Género es el órgano promotor de la norma o el acto administrativo a través de la unidad tramitadora.

El órgano promotor del proyecto de decreto a que se refiere este informe es la Dirección de Empleo del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

El objeto del proyecto de decreto se incardina en la materia de empleo y la competencia en esta materia está atribuida al Departamento de Economía, Trabajo y Empleo según 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.

Y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 l) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, corresponde a la Dirección de Empleo la elaboración de propuestas normativas en desarrollo de la LVE, de 21 de diciembre, de Empleo.

Punto 3.– Normas y planes relacionados.

- LVE, de 21 de diciembre, de Empleo
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
- Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo
- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Estrategia Vasca de Empleo 2030; y, en su caso, los instrumentos de planificación y evaluación (Plan Trienal, Observatorio Vasco de Empleo y Formación y Besaldi).

Punto 4.– Objetivos generales del proyecto.

La norma ordena y define la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo (orientación, formación para el trabajo, intermediación y colocación, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, asesoramiento a personas/empresas/entidades empleadoras e información avanzada del mercado de trabajo) y regula los instrumentos comunes de atención, información y prospección (instrumento de atención y seguimiento, historia laboral única, Expediente Único de Empresa, perfilado y observatorio), garantizando homogeneidad, trazabilidad, interoperabilidad y evaluación.

Punto 5.– Objetivos para promover la igualdad.

El proyecto incorpora la perspectiva de género como garantía transversal en la prestación de servicios, con especial incidencia en la capacitación del personal en igualdad y perspectiva de género (art. 9.1); el seguimiento por indicadores homogéneos desagregados por sexo y colectivos de atención preferente (arts. 9.4 y 74.1); la igualdad y no discriminación en el uso de herramientas de perfilado (art. 24.2.c); la atención a barreras específicas vinculadas a conciliación y violencia de género en el marco del acompañamiento y de la valoración de incumplimientos (art. 44); y la mejora de la calidad del empleo y el acceso a sectores infrarrepresentados mediante orientación, formación y asesoramiento a empresas (arts. 29.2, 62.2.c y 71.3.g).

2. Evaluación previa del impacto en función del género

2.a) Beneficios y resultados: Se prevé un impacto potencialmente positivo sobre la igualdad en la medida en que la cartera de servicios garantiza un itinerario de atención estructurado (triaje, diagnóstico, plan integrado y personalizado de empleo –PIPE– y acompañamiento) que puede identificar barreras específicas que afectan con mayor intensidad a las mujeres (parcialidad involuntaria, interrupciones de carrera por cuidados, segregación ocupacional, violencia machista) y articular respuestas en orientación, formación e intermediación. El diseño del sistema, basado en trazabilidad y evaluación, permite detectar brechas en el acceso y en los resultados (inserción, mantenimiento y calidad del empleo) y reorientar la prestación para corregirlas.

2.b) Acceso a recursos: La norma favorece la disminución de desigualdades en el acceso a recursos públicos de empleo al establecer la gratuidad del acceso a la cartera, la atención personalizada y la accesibilidad universal (art. 5.2 y art. 29), así como la disponibilidad de canales presenciales y alternativos frente a la brecha digital (art. 13.3). En el servicio de formación para el trabajo se identifican expresamente colectivos prioritarios, incluyendo mujeres desempleadas o infrarrepresentadas en determinados sectores o especialidades (art. 62.2.c), lo que permite orientar la programación y la derivación formativa con criterios correctores. Asimismo, la regulación de circunstancias justificativas por conciliación y violencia de género (art.

44.3.b y c) reduce el riesgo de que cargas de cuidados o situaciones de violencia se traduzcan en penalizaciones o exclusión del itinerario.

2.c) Toma de decisiones y representación equilibrada: El proyecto de decreto no regula órganos colegiados nuevos ni establece reglas específicas de composición equilibrada. No obstante, el sistema de gobernanza y rendición de cuentas se apoya en informes públicos y en la elevación de resultados al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo (art. 74.2), lo que permite incorporar, en fase de despliegue (órdenes, protocolos, planificación acuerdos marco), criterios de igualdad y participación de unidades competentes en igualdad en el diseño de instrumentos, indicadores y estándares.

2.d) Normas sociales, estereotipos y segregación ocupacional: La segregación horizontal y vertical por género constituye uno de los principales factores estructurales de desigualdad. La cartera puede contribuir a su corrección mediante: (i) orientación y diagnóstico con perspectiva de género para ampliar horizontes profesionales y evitar recomendaciones estereotipadas; (ii) priorización formativa de mujeres en ámbitos donde se encuentren infrarrepresentadas (art. 62.2.c), favoreciendo transiciones hacia sectores con mayor calidad del empleo; (iii) prospección y asesoramiento a empresas en materia de planes de igualdad y otras obligaciones vinculadas a la gestión del empleo (art. 71.3.g); y (iv) generación de información avanzada del mercado de trabajo incorporando de forma efectiva la perspectiva de género y la desagregación por sexo (art. 72.4), lo que permite orientar decisiones de política pública basadas en evidencia.

2.e) Garantías de no discriminación y prevención de impactos adversos:

El proyecto incorpora garantías relevantes, tales como la formación del personal en igualdad (art. 9.1), el uso de indicadores homogéneos desagregados por sexo (arts. 9.4 y 74.1), y la exigencia de criterios de igualdad, no discriminación y transparencia en la herramienta de perfilado (art. 24.2.c), junto con la previsión de atención multicanal y alternativas presenciales para evitar situaciones de exclusión por brecha digital (art. 13.3).

En términos de impacto, el uso de herramientas de perfilado y de apoyo a la toma de decisiones puede comportar riesgos de sesgo indirecto, especialmente si se apoya en datos históricos o si no se aplican salvaguardas adecuadas. Por ello, la efectividad de estas garantías desde la perspectiva de igualdad quedará vinculada a su adecuada concreción en el desarrollo reglamentario y en los protocolos metodológicos correspondientes.

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...		Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.
... para promover la incorporación de la perspectiva de género?	mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	<u>Artículos 9.4 y 74.1</u> Establecen un sistema de seguimiento, evaluación mediante indicadores homogéneos desagregados por sexo,

Sí		<i>que permite identificar diferencias en acceso y resultados (inserción, mantenimiento y calidad del empleo) y orientar mejoras para corregir brechas.</i>
	incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	<u>Artículos 9.1, 9.2 y 24.2.c</u> <i>Incorporan la igualdad y la no discriminación como garantías transversales en la prestación de los servicios (formación en igualdad del personal, accesibilidad universal y exigencia de igualdad y transparencia en la herramienta de perfilado).</i>
		Sí
	haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	<u>Texto del proyecto (revisión transversal)</u> <i>Redacción con lenguaje inclusivo y no sexista (denominaciones genéricas y desdobles cuando procede) en la descripción de personas usuarias, profesionales y entidades empleadoras evitando estereotipos y fórmulas excluyentes.</i>
		Sí
	promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	<i>El proyecto no prevé un mecanismo específico de participación de personas expertas en género o de entidades de igualdad en la elaboración/ejecución. Sin perjuicio de su incorporación en el despliegue por orden y en la fase de implantación.</i>
		No
	incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	<u>Artículos 62.2.c, 44.3.b) y 44.3.c</u> <i>En formación para el trabajo se prioriza a mujeres desempleadas o infrarrepresentadas en determinados sectores o especialidades. Además, se prevén circunstancias justificativas vinculadas a conciliación y violencia de género para evitar exclusión o penalizaciones por incumplimientos del itinerario.</i>
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?	en el acceso al empleo	<u>Artículos 5.2, 9.2 y 13.3</u> <i>Garantizan gratuidad, accesibilidad universal y atención multicanal (incluyendo alternativas presenciales) para reducir barreras de acceso que afectan con mayor intensidad a mujeres con cargas de cuidados o brecha digital.</i>
Sí		

... de acción positiva? Sí	para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género	<i>Artículo 44.3.c</i> <i>Reconoce expresamente la violencia de género como circunstancia justificativa en el itinerario (PIPE), facilitando el mantenimiento del acompañamiento y evitando que la situación derive en sanción o exclusión del sistema, con el consiguiente efecto positivo en la inserción.</i>
... aparentemente neutra, pero con un previsible impacto de género positivo? Sí	otras	<i>Artículo 24.2.c (y desarrollo por orden)</i> <i>Exige que la herramienta de perfilado y apoyo a decisiones incorpore criterios de igualdad y no discriminación y condiciones de transparencia, lo que permite un impacto positivo al reducir riesgos de sesgo indirecto en triaje, diagnóstico y derivación.</i> <i>Se da la posibilidad de que las personas candidatas a las ofertas de empleo se puedan emparejar a las mismas mediante la preselección por parte de la empleadora basada en las búsquedas de perfiles anonimizados (currículum ciego) realizada a través de la web de Lanbide.</i>
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? No		
... prohibitiva o sancionadora? No		

3. Conclusión

A la vista de su objeto y contenido, se estima que el proyecto de decreto presenta un impacto de género positivo o, en todo caso, potencialmente positivo, al incorporar obligaciones de formación del personal en igualdad, métricas desagregadas por sexo, garantías de accesibilidad, y previsiones específicas que atienden a factores que afectan de forma diferencial a las mujeres (conciliación y violencia de género), además de habilitar palancas para corregir la segregación ocupacional (priorización formativa y asesoramiento a empresas). Este impacto dependerá, en términos efectivos, de la calidad de la implantación: especialmente del diseño de indicadores, la programación formativa, el control de sesgos en herramientas de perfilado y la evaluación periódica

de resultados, de forma que la mejora continua del sistema se base en evidencia y contribuya a reducir brechas en acceso, permanencia y calidad del empleo.

H. Pronunciamento respecto a la adecuación a la normativa vigente en materia lingüística

1. Marco normativo y adecuación técnica

El presente informe se emite en cumplimiento del artículo 15.3.g) de la LPEDCG y del artículo 8.1 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del euskera. El proyecto de decreto tiene una incidencia directa en los derechos lingüísticos de la ciudadanía, ya que regula la interacción prestacional entre la administración y las personas usuarias en un ámbito sensible como es el empleo.

Desde una perspectiva de técnica normativa, el proyecto cumple con el principio de igualdad lingüística (Art. 5 LPEDCG), habiéndose garantizado un diálogo estructurado entre las versiones en euskera y castellano durante todo el procedimiento de redacción para asegurar su equivalencia y coherencia terminológica.

2. Obligaciones de bilingüismo

El decreto define la estructura operativa de la cartera mediante procesos críticos y productos sin olvidar que el artículo 37.1.h) de la LVE establece 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”.

Para asegurar la normalización:

- Las fichas técnicas que desarrollen los servicios de orientación, formación e intermediación estarán redactadas de forma bilingüe. Esto garantiza que el derecho subjetivo a la formación u orientación se ejerza en la lengua elegida por la persona usuaria.
- Por su parte, los instrumentos comunes previstos en el artículo 12 deberán estar disponibles en euskera y castellano, asegurando que la Red Vasca de Empleo pueda trabajar en la lengua elegida.

3. El euskera en los sistemas electrónicos y la Red Vasca de Empleo

La digitalización que propone el decreto (Oficina Virtual e-Lanbide) se configura como una garantía para la normalización lingüística:

- Los instrumentos comunes, especialmente la historia laboral única (HLU) y el Expediente Único de Empresa, integrarán la opción de que la persona usuaria elija el euskera o el castellano en su inscripción. El sistema automatizará que todas las notificaciones, planes integrados de empleo y ofertas de formación se tramiten en la lengua elegida por cualquier entidad de la red.

- El diseño y despliegue de las herramientas digitales y de apoyo a la atención permitirá asegurar la disponibilidad y calidad equivalente de los contenidos y funcionalidades en euskera y castellano, de conformidad con la normativa lingüística aplicable.
- El instrumento común de atención y seguimiento permitirá monitorizar, mediante indicadores desagregados, el volumen de servicios prestados en euskera, lo que facilitará al Observatorio Vasco de Empleo evaluar la demanda real de servicios y disponer de información objetiva para el análisis, seguimiento y mejora de la prestación en el conjunto de la red.

4. Medidas de fomento y personal técnico

En coherencia con la Disposición Adicional Séptima de la LVE, el despliegue de esta cartera se acompañará del Plan de Normalización del Uso del Euskera de Lanbide. El Plan garantiza que los profesionales encargados de la cuentan con la capacitación lingüística necesaria para asegurar una atención de calidad en euskera.

5. Conclusión de impacto lingüístico

Se aprecia que el proyecto de decreto se adecúa a la normativa lingüística vigente. El despliegue de los servicios de la cartera y de los instrumentos comunes de la Red Vasca de Empleo garantizará la elección de la lengua relacional por parte de las personas usuarias.

I. Evaluación de impacto sobre la infancia y la adolescencia

En cumplimiento de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y del artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se analiza la incidencia del decreto desde la perspectiva del interés superior del menor.

La norma no regula de forma directa derechos, servicios o actuaciones dirigidas a la infancia o a la adolescencia, al centrarse en la ordenación de servicios de empleo destinados a personas adultas. No obstante, cabe apreciar un impacto indirecto potencialmente positivo, en la medida en que la mejora de la empleabilidad y de la estabilidad laboral de progenitores y tutores legales puede contribuir a reforzar las condiciones materiales y sociales del entorno familiar.

Asimismo, la coordinación de los itinerarios de empleo con el Sistema Vasco de Servicios Sociales puede favorecer una atención más integrada a unidades familiares en situación de vulnerabilidad, contribuyendo de forma indirecta a la prevención de situaciones de exclusión que afectan al bienestar de niños, niñas y adolescentes.

J. Descripción de la tramitación

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en el artículo 11 de la Ley 6/2022, antes de la elaboración de un proyecto de disposición general se ha sustanciado una consulta pública previa, entre el 26/05/2025-26/06/2025 mediante el tablón de anuncios electrónico, no habiéndose recibido aportación alguna.

Asimismo, siguiendo lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 6/2022, la orden de inicio ha sido objeto de publicación en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Posteriormente se seguirá la tramitación tras la aprobación previa del texto bilingüe del proyecto con la audiencia e información pública y posteriormente se completará con los informes preceptivos de carácter esencial y no esencial, incluyendo el del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y el de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, dado el impacto en las competencias municipales.

La descripción detalla de la tramitación se encuentra en la orden de inicio siguiendo lo dispuesto en el apartado e) del artículo 13.1 de la Ley 6/2022.

K. Evaluación de impacto sobre la juventud

Este análisis se realiza conforme a la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, y al artículo 7.2 de la LVE⁴, que identifica a las personas jóvenes como colectivo de atención prioritaria en el artículo 62.2.a) del decreto.

⁴ El artículo establece lo siguiente: “**Artículo 7. Perspectiva de género en las políticas públicas de empleo y atención a las personas jóvenes y a las mayores de cincuenta y cinco años.** (...) 2. En relación con las personas jóvenes demandantes de servicios de empleo, se adoptarán las medidas siguientes:

a) Se garantizará la existencia de programas específicos destinados a facilitar e impulsar su inserción laboral, la atracción y retención del talento, el emprendimiento juvenil y el autoempleo.

b) Se impulsarán las acciones a que se refiere el artículo 20.a) de la Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, o la norma que la sustituya, así como la práctica profesional de las personas jóvenes que dispongan de un título universitario o de un título de grado medio o superior, de un título de especialista, de un máster profesional o de un certificado del sistema de formación profesional.

c) Se prestará atención prioritaria a las personas jóvenes que carezcan de las titulaciones requeridas para acceder al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, y a aquellas de dieciséis y diecisiete años que tengan alguna carencia educativa o hayan abandonado los estudios obligatorios o postobligatorios, en orden al retorno al sistema educativo y a la mejora de su cualificación.

A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de jóvenes las personas que no hayan alcanzado la edad de treinta años.”

La incidencia del proyecto de decreto se aprecia en la medida en que ordena y estandariza los servicios de empleo y los instrumentos comunes a través de los cuales se presta la atención a este colectivo (orientación y acompañamiento, formación para el trabajo, intermediación y colocación, y apoyo al autoempleo y al emprendimiento), así como en las garantías transversales de accesibilidad, atención multicanal y no discriminación en el uso de herramientas de apoyo a decisiones.

El decreto refuerza la capacidad del sistema para acompañar a las personas jóvenes, conforme a la Ley 2/2022 y a la planificación de las políticas activas, en la transición del sistema educativo al mercado laboral mediante un itinerario estructurado de atención (triaje, diagnóstico de empleabilidad, *Plan Integrado y Personalizado de Empleo –PIPE–* y acompañamiento). La estandarización del servicio de orientación y de la intermediación y colocación, junto con el uso de instrumentos comunes (registro y seguimiento, Historia Laboral Única y sistemas de gestión de ofertas), favorece la continuidad y reduce la fragmentación de la atención, relevante en trayectorias con mayor rotación y dificultades de acceso al primer empleo. De forma complementaria, el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento incorpora una vía adicional de inserción para jóvenes con proyectos empresariales o profesionales emergentes.

La cartera integra el derecho a la atención personalizada y a la derivación a actuaciones de formación para el trabajo, lo que permite orientar a jóvenes con baja cualificación o experiencias laborales discontinuas hacia itinerarios de mejora competencial y acreditación, en los términos que se desarrollen por orden y en coherencia con la planificación del sistema. El diseño por procesos (diagnóstico–PIPE–formación–intermediación) favorece una intervención más temprana y coherente, especialmente cuando concurre vulnerabilidad social o territorial. Como elementos de garantía, la previsión de accesibilidad universal y atención multicanal (incluyendo alternativas presenciales) reduce el riesgo de exclusión por brecha digital, y las exigencias de igualdad, no discriminación y transparencia en la herramienta de perfilado contribuyen a minimizar riesgos de sesgo que puedan afectar a perfiles jóvenes (por ejemplo, por menor experiencia laboral previa).

El impacto positivo dependerá del despliegue (protocolos, indicadores y coordinación con el sistema educativo y otros agentes de la red). En particular, habrá de concretarse en el desarrollo por orden criterios operativos que aseguren la calidad del diagnóstico y del acompañamiento, la trazabilidad de las derivaciones y la evaluación por resultados, con atención a colectivos jóvenes de especial vulnerabilidad. Asimismo, el uso de datos e instrumentos comunes requiere salvaguardas de confidencialidad, control de accesos y mecanismos de revisión humana en decisiones asistidas por herramientas de perfilado.

En conclusión, el proyecto de decreto presenta un impacto potencialmente positivo sobre la juventud en la medida en que ordena una cartera homogénea de servicios e

instrumentos que refuerzan la orientación, la formación y la intermediación en el acceso al primer empleo y en la recualificación.

L. Análisis de la accesibilidad

En cumplimiento de la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad, y de lo previsto en el artículo 38 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, el decreto incorpora de forma transversal el principio de accesibilidad universal en la configuración y prestación de los servicios de la Red Vasca de Empleo.

A tal efecto, se garantiza que los espacios físicos de atención, los recursos materiales, las herramientas tecnológicas, los sistemas de información compartidos y los servicios electrónicos, incluida la oficina virtual e-Lanbide, sean comprensibles, utilizables y accesibles para todas las personas usuarias, y en particular para las personas con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo.

La norma prevé asimismo que el acceso a los servicios pueda realizarse por canales presenciales, electrónicos o mixtos, con disponibilidad de canales alternativos y medidas de apoyo cuando concurren situaciones de discapacidad, brecha digital o dificultades de comprensión, evitando que los requisitos tecnológicos o procedimentales operen como barreras de acceso.

Desde esta perspectiva, el decreto salvaguarda expresamente el derecho a la no exclusión digital, de modo que el despliegue de asistentes virtuales, herramientas de autoservicio o instrumentos tecnológicos de apoyo no sustituye la atención presencial personalizada cuando esta resulte necesaria para garantizar una atención efectiva, comprensible y adaptada a las circunstancias de cada persona.

En consecuencia, puede concluirse que el proyecto normativo integra adecuadamente la dimensión de accesibilidad, no solo desde una perspectiva física, sino también tecnológica, cognitiva y funcional, reforzando un modelo de atención inclusivo y compatible con la igualdad real en el acceso a los servicios de empleo.

M. Evaluación de otros impactos (ambiental, social y coste-beneficio)

- **Impacto social:** Es el de mayor intensidad, dado que la norma actúa sobre el empleo como vector principal de cohesión social y desarrollo humano. El reconocimiento del derecho subjetivo a la formación y orientación dota de seguridad vital a la ciudadanía vasca.
- **Impacto ambiental y cambio climático:** La cartera de servicios se alinea con la transición ecológica mediante el impulso de la formación en "empleo verde"

y el asesoramiento a empresas para la transición energética y digital en el marco de la economía circular.

- **Análisis coste-beneficio:** La norma es eficiente bajo el principio de proporcionalidad, ya que racionaliza los servicios existentes en la Red Vasca de Empleo, evitando duplicidades y optimizando el gasto público mediante el uso de instrumentos comunes como la historia laboral única.

Desde una perspectiva cualitativa, la norma persigue una mejor organización y homogeneización de servicios ya existentes, con potencial para mejorar su eficiencia y efectividad. La cuantificación coste-beneficio requeriría una metodología específica y datos de implantación que exceden del objeto inmediato de esta memoria.

N. Previsión de su evaluación ex post

De conformidad con el artículo 15.3.m) de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, procede prever la evaluación ex post de la norma.

En el presente caso, dicha previsión se integra en el sistema de seguimiento y evaluación previsto en el propio decreto. En particular, la norma establece mecanismos específicos de seguimiento, evaluación operativa y trazabilidad de los servicios de la cartera por parte de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, mediante indicadores homogéneos, auditorías técnicas, verificaciones periódicas e informes de evaluación, en los términos establecidos en su articulado.

Asimismo, el decreto prevé que la información generada en ese marco sirva de base para la evaluación estratégica y de impacto que corresponda al Órgano de evaluación de las políticas de empleo e inclusión (Besaldi), de conformidad con la normativa aplicable y con los criterios e instrumentos comunes de evaluación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

Los resultados derivados de dichos sistemas de seguimiento y evaluación podrán fundamentar, en su caso, la revisión, actualización o modificación de los servicios y de los instrumentos comunes previstos en la norma, de acuerdo con lo establecido en el propio decreto y en la normativa sectorial de empleo.

En consecuencia, puede considerarse que el proyecto incorpora una previsión suficiente de evaluación ex post, articulada a través de mecanismos de seguimiento continuo, evaluación operativa y evaluación estratégica orientados a la mejora y, en su caso, a la adaptación de la cartera de servicios.

ANEXO - Dotación de recursos para asegurar la suficiencia financiera de las entidades locales

1. Fundamentación jurídica de la suficiencia financiera

De conformidad con el artículo 21.3 de la Ley 6/2022, de 30 de junio (LEDCG), y en relación con el artículo 18 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi (LILE), el presente Anexo asegura el marco de suficiencia financiera necesario para que las entidades locales integradas en la Red Vasca de Empleo presten los servicios de la cartera bajo estándares comunes de calidad.

La LVE reconoce en su articulado la competencia propia de los municipios en materia de planes de empleo y desarrollo local, integrando dicha actuación en un modelo de gobernanza multinivel.

2. Mecanismo de financiación: Colaboración financiera estable

La garantía de suficiencia para la gestión de la cartera se articula a través del mecanismo de colaboración financiera estable previsto en el artículo 86 de la LVE.

Este modelo supera la transitoriedad de las subvenciones anuales mediante acuerdos marco de financiación territorial plurianuales. Se prevé la suscripción de acuerdos marco territoriales de hasta ocho años de duración (4 iniciales + 4 de prórroga), proporcionando a las entidades locales la previsibilidad presupuestaria necesaria para mantener las estructuras técnicas de orientación y promoción de empleo.

Por su parte mediante una orden departamental se fijarán los módulos económicos actualizables, cubriendo tanto los costes directos de personal técnico como los gastos de funcionamiento necesarios para cumplir con las ratios de atención establecidas por cada servicio o componente de la cartera asumido por las entidades locales.

3. El Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local

El Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local (Disposición Transitoria Tercera de la LVE) no se vincula directamente al despliegue general de la cartera de servicios, sino a la financiación de los planes de empleo y desarrollo locales, dentro de los cuales pueden incorporarse actuaciones y servicios incluidos en dicha cartera, en función de las necesidades territoriales y de los acuerdos correspondientes.

En particular, el fondo actúa como garante de la financiación de los planes de empleo y desarrollo locales obligatorios en los municipios de más de 10.000 habitantes, contribuyendo a asegurar la cohesión territorial y el equilibrio en la prestación de los servicios, sin que la determinación concreta de las obligaciones técnicas de la cartera ni su financiación directa constituyan el objeto de esta norma.

Cabe mencionar que dicho fondo se establece de forma transitoria en tanto esté vigente la Ley 4/2021, de 7 de octubre, de metodología de distribución de recursos y de determinación de las aportaciones de las diputaciones forales a la financiación de los presupuestos de la Comunidad Autónoma del País Vasco aplicable al periodo 2022-2026, o se proceda a su modificación, en orden a considerar las competencias propias de los municipios y entidades locales que derivan de la presente ley, y se determine su financiación de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, o en la norma que la sustituya.

4. Ámbitos de cobertura de la dotación económica

La suficiencia financiera a la que se refiere este anexo podrá comprender, en función de los servicios efectivamente asumidos por cada entidad y de los instrumentos de cooperación que se formalicen, los siguientes ámbitos de coste:

1. Recursos humanos: costes de personal vinculados a la prestación de los servicios asumidos.
2. Infraestructura tecnológica y sistemas de información: costes asociados a la utilización, adaptación e interoperabilidad de los instrumentos y sistemas necesarios para la prestación de los servicios.
3. Accesibilidad y medios materiales de atención: costes derivados de la adecuación de espacios, canales y recursos de atención para garantizar la accesibilidad universal.

5. Coordinación con el Decreto de la Red Vasca de Empleo y su Mapa

Si bien el presente decreto de cartera define el contenido prestacional, la cuantificación monetaria exacta de los flujos financieros se determinará en el Decreto de la Red Vasca de Empleo y su Mapa. No obstante, se garantiza que ninguna entidad local asumirá funciones de la red sin que medie la integración en la misma y por tanto la suscripción del acuerdo marco donde se establezca la forma de financiación adecuada para la cobertura del coste del servicio asumido por cada entidad.

