

## **BASES COMUNES EN RELACIÓN CON UNA FUTURA LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**

### **INTRODUCCIÓN**

Al redactar el presente documento, los agentes sociales integrantes del diálogo social han optado por definir unas bases comunes para la elaboración futura de una posible ley del sistema vasco de empleo, al margen del borrador de anteproyecto presentado por el departamento en la última reunión del grupo de trabajo. De esta manera tratan de responder a lo que, en su opinión, constituye el objeto propio del diálogo social, que no es el ejercicio de la función consultiva o la emisión de informes sobre el contenido pormenorizado de determinadas iniciativas normativas, lo cual corresponde a otros órganos e instituciones, sino la consecución del mayor nivel de concertación posible en el diseño de las políticas públicas.

Bajo este objetivo, han considerado pertinente consensuar con carácter previo una posición compartida a fin de trasladarla con posterioridad al Departamento de empleo con el propósito final de acordar en el seno del órgano tripartito (la MDS) las líneas maestras de un sistema vasco de empleo.

## **BASES COMUNES EN RELACIÓN CON UNA FUTURA LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**

### **BASE 1ª.- SOBRE LA CONVENIENCIA Y OPORTUNIDAD DE ELABORAR Y APROBAR UNA LEY VASCA (DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO)**

La iniciativa de elaborar y aprobar una ley del sistema vasco de empleo constituye una decisión política que debe tener en cuenta, en todo caso, ciertos presupuestos jurídicos que obviamente condicionan su margen de actuación. En particular un marco competencial limitado que asigna a la CAPV competencia en materia de “ejecución de la legislación laboral”. (art. 12.2 EAPV)

Dentro de este contexto normativo y competencial, se considera, sin embargo, una iniciativa adecuada la elaboración de una ley vasca cuyo objetivo principal sea racionalizar y ordenar en el ámbito de la CAPV las políticas de empleo y definir e integrar bajo un sistema único las estructuras y herramientas a través de las cuales se gestionan.

Igualmente, y a pesar de las diferencias conceptuales entre competencias sustantivas (regulatorias) y de ejecución y gestión, un “sistema vasco” no puede ser ajeno ni desconocer el carácter integral de las políticas de empleo, situando la regulación del empleo, no de forma subsidiaria, sino como un eje central de las políticas de País.

Por otro lado, en la medida en que sea procedente y ajustado a sus competencias, la primera ley de empleo vasca debe asumir por una parte, los retos derivados los cambios que se están produciendo en el empleo, así como los efectos de las tecnologías disruptivas en el empleo y la aparición de nuevas ocupaciones que desbordan y cuestionan los marcos regulatorios actuales y, por otra, la necesidad de impulsar el empleo de calidad como uno de los instrumentos básicos para el desarrollo de un proyecto vital con garantías suficientes y, además, los problemas derivados de la demografía y la adecuación entre puestos y profesionales.

## **BASE 2ª.- LA INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS DIFERENTES AGENTES E INSTITUCIONES DENTRO DE UN ÚNICO SISTEMA VASCO DE EMPLEO.**

El sistema debería quedar articulado en torno a tres niveles diferenciados: la dirección política (1º nivel); la gestión y ejecución de las políticas de empleo (2º nivel) y las instancias consultivas y de seguimiento (3º nivel).

Respetando estos tres niveles, un sistema vasco de empleo que integre a todos o a la mayoría de los agentes, públicos y privados, comprometidos con el desarrollo de las políticas de empleo debería definir con la precisión necesaria su nivel de actuación respectivo y sus competencias específicas, y establecer en todo caso mecanismos de coordinación eficaces para evitar solapamientos e ineficiencias.

En particular, al identificar y definir ese conjunto de agentes integrantes del sistema debería dejarse constancia indubitada de que la representación institucional de trabajadores y empresarios corresponde con carácter exclusivo y excluyente a las organizaciones sindicales y empresariales “más representativas” a nivel de la CAPV. Se trata de una consecuencia del principio básico de “tripartismo y paridad”, al que se volverá a hacer referencia en el presente documento de bases.

## **BASE 3ª.- LA DIRECCIÓN POLÍTICA EN MATERIA DE EMPLEO DEBERÍA CORRESPONDER CON CARÁCTER EXCLUSIVO A LAS INSTITUCIONES COMUNES DE LA CAPV.**

La dirección del sistema debe corresponder al Gobierno Vasco. La política de empleo se dirige por este, al amparo de sus competencias de ejecución de la legislación laboral (art. 12.2 EAPV), y se desarrolla e implementa a través del departamento que ostente en cada momento la competencia en materia de empleo, así como de Lanbide como el organismo gestor. Todo ello con la colaboración y cooperación, en su caso, de otros agentes del sistema.

Por tanto, una futura ley del sistema vasco de empleo debería reafirmar explícitamente las funciones de dirección y gobierno de las instituciones comunes de la CAPV como uno de sus principios básicos.

#### **BASE 4ª.- EL VALOR DE LA CONCERTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO COMO PRINCIPIO A PRESEVAR (EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL)**

Este nivel de dirección política del Gobierno es compatible en todo caso con la apertura de un espacio de interlocución con los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales) cuyo foro natural es la Mesa de Diálogo Social.

Se trata de una consecuencia derivada de la creación de un marco estable y jurídicamente protegido para el diálogo social, y supone un reconocimiento expreso de que en determinadas materias (entre las que ocupa una posición relevante el empleo) la concertación es un pilar fundamental compartido por agentes sociales y gobierno.

En este sentido, una ley reguladora del sistema vasco de empleo debería incluir de forma explícita entre sus principios básicos la "concertación" como una seña de identidad del modelo.

Ello no implica, en ningún caso, la atribución de funciones ejecutivas a los agentes sociales ni significa que la competencia de los poderes públicos en el ejercicio de las suyas propias quede condicionada o limitada por la necesidad de llegar a acuerdos previos. Tal y como se reconoce expresamente en la norma reguladora del diálogo social, la ausencia de acuerdo ni impide, ni limita, ni condiciona la acción de gobierno.

Este nivel de intervención es, por otra parte, cualitativamente distinto y compatible con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el órgano de administración de Lanbide, ente gestor del sistema (2º nivel), y con su presencia en un órgano de amplio espectro y con competencias genéricas de participación y consulta dentro del sistema vasco de empleo. (3º nivel).

#### **BASE 5ª.- LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DEBE CORRESPONDER DE MANERA DIRECTA A LANBIDE COMO LA PIEZA CENTRAL DEL SISTEMA.**

En lo que se refiere a la naturaleza jurídica del organismo, la opción por la figura del ente autónomo o por la de ente público de derecho privado tiene un carácter instrumental.

En su momento y precisamente en el marco del diálogo social y con ocasión de la elaboración de la presente ley 3/2011, se manifestó no de manera unitaria sino mayoritaria la preferencia por la figura del ente público de derecho privado, aunque en sede parlamentaria se optó finalmente por la fórmula del organismo autónomo.

En todo caso, no está de más destacar que la eficiencia y la agilidad en la gestión no dependen solo de las formas jurídicas de los entes públicos, sino también y de modo muy relevante de otros aspectos más sustantivos, que obviamente no pueden descuidarse.

Igualmente, y más allá de cuestiones formales (relativas sobre todo a controles y procedimientos de actuación) la administración debe garantizar y preservar, en

todo caso, tanto la igualdad de los administrados en el ejercicio de sus derechos como los intereses legítimos de las empresas y la ciudadanía.

#### BASE 6-. UNA CONCEPCIÓN INTEGRAL DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Más allá de consideraciones de alcance técnico-jurídico sobre los términos en que cabría proceder a la transferencia futura de la gestión de estas políticas pasivas, o incluso de su valoración como objetivo político, se comparte una concepción unitaria e integral de las políticas de empleo. Desde esta perspectiva, tanto las llamadas políticas activas (de intermediación, activación y formación para el empleo) como las pasivas (prestaciones y subsidios) son ámbitos de actuación diferenciados pero que responden a un objetivo común. Unas y otras se orientan a un mismo fin y deberían ser contempladas y gestionadas, por tanto, con una perspectiva global e integrada.

En consecuencia, la inclusión de la gestión de las prestaciones y subsidios en la futura ley de empleo como competencia natural de Lanbide resultaría acertada y coherente con este planteamiento, pero en ningún caso debe menoscabar la gestión de las políticas activas de empleo.

#### BASE 7.- EN RELACIÓN CON LA CONVENIENCIA DE MANTENER LA GESTIÓN DE LA RGI COMO UNA COMPETENCIA PROPIA DE LANBIDE.

Desde una perspectiva más conceptual, la Renta de Garantía de Ingresos es, posiblemente, un buen ejemplo para ilustrar las conexiones naturales entre las prestaciones económicas (consideradas genéricamente como políticas pasivas) y las políticas activas, (dirigidas a la activación, inserción o reinserción laboral). Una condición que, excluidos los complementos de pensiones, cumplen las actuales rentas de garantía de ingresos como prestación orientada a la activación laboral de sus perceptores.

Su mantenimiento como competencia propia de Landibe sería, por tanto, coherente con la visión unitaria, aunque bi-dimensional de las políticas de empleo a la que antes se ha hecho referencia.

Ahora bien, para transitar desde lo meramente declarativo a las condiciones mínimas objetivas para garantizar la eficiencia en la gestión, resultaría imprescindible en todo caso equilibrar correctamente los recursos reales disponibles, humanos y materiales, con la carga competencial de Lanbide. Sobre todo, teniendo en cuenta que este organismo no solo mantendría en su seno la RGI sino que extendería también su competencia natural a la gestión de las denominadas políticas pasivas (prestaciones y subsidios de desempleo).

Este incremento de recursos, y en su caso de habilidades y competencias de las personas, constituye una condición previa y necesaria, aunque probablemente no

suficiente, para la gestión eficiente de las políticas públicas desde esta óptica o visión integral.

#### BASE 8ª.- LA IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO COMO POLÍTICA CLAVE EN MATERIA DE EMPLEO.

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

La formación profesional entendida en sentido amplio (que incluye a su vez la formación para el empleo desde una perspectiva unitaria) debería desarrollarse en el marco recogido en la actual ley 4/2018 de 28 de junio, de formación profesional del País Vasco teniendo en cuenta los criterios que se establezcan por parte del Consejo Vasco de Formación Profesional y del Órgano Superior de Coordinación de la Formación Profesional como parte de un sistema integrado.

En relación con este punto, conviene recordar que este modelo integrado de formación profesional, que ha quedado recogido en la actual ley 4/2018, fue uno de los puntos de consenso relevantes del Acuerdo de julio de 2016, adoptado en el seno del diálogo social. El apoyo explícito a este diseño ha sido reiterado también posteriormente en el grupo de trabajo de formación profesional.

En este mismo sentido, sería necesario continuar avanzando, explorando para ello las condiciones jurídicas y políticas particulares de la CAPV, en la definición de un modelo propio de formación para el empleo como una pieza estratégica clave del marco general de la formación profesional, que permita dar respuesta a los nuevos retos derivados de las necesidades de cualificación y recualificación de las personas.

#### BASE 9ª.- EL RESPETO A LA REGLA DEL TRIPARTISMO Y LA PARIDAD COMO PRESUPUESTO PARA ARTICULAR PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

El respeto a la regla del “tripartismo y paridad” en todas las estructuras de participación en Lanbide, y de modo especial en su consejo de Administración, constituye una exigencia insoslayable y plenamente compartida.

En coherencia con este planteamiento, el consejo de administración de Lanbide debería continuar integrado por un número de miembros igual (paridad) en representación de cada uno de los tres grupos que lo componen: la Administración Pública, las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de la CAPV y las organizaciones sindicales más representativas del País Vasco (tripartismo), asegurando en todo caso la participación efectiva y garantizada de la representación sindical.

#### BASE 10ª. – EL ESTABLECIMIENTO DE CAUCES DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

Las funciones consultivas, de seguimiento y contraste de las políticas de empleo corresponderían a un foro de participación que agruparía, en principio, a todos los integrantes del sistema vasco de empleo.

En este tercer nivel y para el ejercicio de estas específicas funciones debe existir también un espacio para los agentes sociales, pero sin desconocer o menoscabar las funciones que les corresponde en los otros dos: como interlocutores permanentes del Gobierno a través de las estructuras del diálogo social en el espacio de dirección y diseño de las políticas de empleo, sin perjuicio de lo manifestado en las bases 3 y 4, (1º nivel), y como integrantes del consejo de administración de Lanbide (2º nivel).

#### BASE 11.- LA IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DE LA DIMENSIÓN LOCAL Y TERRITORIAL PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Los instrumentos de planificación y ejecución son un elemento clave, tanto para el diseño integrado y la coherencia de las políticas de empleo como para la actuación coordinada de todos los agentes del sistema en su desarrollo y ejecución.

Dentro de este marco general, en el que convendría diferenciar entre las estrategias globales de alcance temporal más amplio, los planes estratégicos y los planes operativos, se considera adecuada la inclusión de un nivel local y/o comarcal, así como el territorial, como un referente específico para adaptar las acciones concretas a las características plurales y diversas de los diferentes territorios dentro de la CAPV.