



**ORDEN DE LA VICELEHENADKARI SEGUNDA Y CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO, POR LA QUE SE APRUEBA CON CARÁCTER PREVIO EL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO.**

Mediante Orden de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo de 28 de enero de 2022 se ha procedido a ordenar el inicio del procedimiento de elaboración del anteproyecto de Ley del Sistema Vasco de Empleo, y en subsanación de 6 de junio de 2022 se corrige dicha orden para modificar la nomenclatura de la Ley, pasando a denominarse Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

El artículo 7.1 de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de Disposiciones de Carácter General, señala que “una vez redactados todos los proyectos de disposición de carácter general, deberán contar con la aprobación previa por el órgano que haya dictado la orden de iniciación antes de evacuar los trámites de negociación, audiencia y consulta que procedan”.

En virtud de lo señalado, una vez redactado el texto del anteproyecto de Ley, de acuerdo con la finalidad establecida en la Orden de inicio del procedimiento, procede su aprobación previa con anterioridad a los trámites pertinentes, por todo lo cual

**RESUELVO:**

**Primero.** - Aprobar con carácter previo el texto del anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, que figura como Anexo a la presente Orden.

**Segundo.** - Disponer la continuación del procedimiento de elaboración de la norma, ordenando la realización de los actos de instrucción necesarios, todo ello de conformidad con las premisas expresadas en la Orden de Inicio de 28 de enero de 2022, y en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General.

Vitoria-Gasteiz,

La Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo

**IDOIA MENDIA CUEVA**

**ANEXO A LA ORDEN: anteproyecto de Ley Vasca de Empleo**



## ANEXO A LA ORDEN

## ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO

<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</b> .....	6
<b>TÍTULO I</b> .....	21
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	21
<b>Artículo 1.- Objeto</b> .....	21
<b>Artículo 2.- Definiciones</b> .....	21
<b>Artículo 3.- Políticas públicas de empleo</b> .....	22
<b>Artículo 4.- Dimensión local de las políticas públicas de empleo</b> .....	22
<b>Artículo 5.- Principios rectores de las políticas públicas de empleo</b> .....	22
<b>Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria</b> .....	23
<b>Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo</b> .....	24
<b>TÍTULO II</b> .....	24
<b>DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD</b> .....	24
<b>Artículo 8.- Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad</b> ..	24
<b>Artículo 9.- Derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada</b> .....	25
<b>Artículo 10.- Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad</b> .....	25
<b>Artículo 11.- Derecho a la elaboración de un plan integrado y     personalizado de empleo</b> .....	26
<b>Artículo 12.- Derecho a la formación en el trabajo</b> .....	26
<b>Artículo 13.- Efectividad de los derechos</b> .....	26
<b>Artículo 14.- Confidencialidad</b> .....	27
<b>TÍTULO III</b> .....	27
<b>LA RED VASCA DE EMPLEO</b> .....	27
<b>CAPÍTULO I</b> .....	27
<b>DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	27
<b>Artículo 15.- Red Vasca de Empleo</b> .....	27
<b>Artículo 16.- Obligaciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de             Empleo</b> .....	27
<b>Artículo 17.- Ventanilla única</b> .....	28
<b>Artículo 18.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de             empleo</b> .....	28
<b>Artículo 19.- Tratamiento de datos.</b> .....	28



<b>CAPÍTULO II</b> .....	29
<b>DEFINICIÓN Y GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO</b> .....	29
<b>SECCIÓN 1ª</b> .....	29
<b>LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO</b> .....	29
<b>Artículo 20.- Definición</b> .....	29
<b>Artículo 21.- Contenido prestacional técnico, calidad y recursos humanos</b> .....	29
<b>Artículo 22.- Mapa de la Red Vasca de Empleo</b> .....	30
<b>Artículo 23.- Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo</b> .....	30
<b>Artículo 24.- Servicio de orientación para el empleo</b> .....	30
<b>Artículo 25.- Servicio de formación en el trabajo</b> .....	31
<b>Artículo 26.- Servicio de intermediación y colocación</b> .....	32
<b>Artículo 27.- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento</b> .....	32
<b>Artículo 28.- Servicio de asesoramiento a empresas</b> .....	32
<b>Artículo 29.- Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo</b> .....	33
<b>SECCIÓN 2ª</b> .....	33
<b>PERSONAS Y EMPRESAS USUARIAS, DERECHOS Y OBLIGACIONES</b> .....	33
<b>Artículo 30.- Personas y empresas usuarias</b> .....	33
<b>Artículo 31.- Derechos de las personas y empresas usuarias</b> .....	34
<b>Artículo 32.- Acceso a la historia laboral única por las personas profesionales</b> .....	35
<b>Artículo 33.- Obligaciones de las personas y empresas usuarias</b> .....	35
<b>CAPÍTULO III</b> .....	36
<b>INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y PROSPECCIÓN Y GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO</b> .....	36
<b>SECCIÓN 1ª</b> .....	36
<b>INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y PROSPECCIÓN</b> .....	36
<b>Artículo 34.- Aprobación de los instrumentos comunes de atención, información y prospección</b> .....	36
<b>Artículo 35.- Diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de atención, información y prospección</b> .....	36
<b>Artículo 36.- Instrumento común para la atención y seguimiento</b> .....	36



Artículo 37.- Instrumento de información y gestión de ofertas de empleo, de formación y de servicios .....	36
Artículo 38.- Herramienta de perfilado.....	37
Artículo 39.- Observatorio Vasco de Empleo y de Formación .....	37
SECC. 2ª .....	37
<b>GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO</b> .....	37
Artículo 40.- Principios informadores.....	37
Artículo 41.- Gestión exclusiva por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo....	38
Artículo 42.- Gestión por las diputaciones forales.....	39
Artículo 43.- Gestión por las entidades locales .....	39
Artículo 44.- Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo .....	39
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	40
<b>PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD</b> .....	40
Artículo 45.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad .....	40
Artículo 46.- Programa de valoración de competencias.....	41
Artículo 47.- Programa de actualización de competencias.....	41
Artículo 48.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo.....	41
<b>CAPÍTULO V</b> .....	42
<b>INSPECCIÓN DE LA RED VASCA DE EMPLEO Y CONTROL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS</b> .....	42
Artículo 49.- Inspección.....	42
Artículo 50.- Facultades de la inspección.....	42
Artículo 51.- Auxilio a la labor inspectora .....	43
Artículo 52.- Planificación de las actuaciones inspectoras .....	43
Artículo 53.- Sustitución en la prestación de servicios .....	43
<b>TÍTULO IV</b> .....	44
<b>COMPETENCIAS, GOBERNANZA, PLANIFICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO</b> .....	44
<b>CAPÍTULO I</b> .....	44
<b>COMPETENCIAS</b> .....	44
Artículo 54.- Gobierno Vasco .....	44
Artículo 55.- Diputaciones forales .....	45



Artículo 56.- Municipios.....	46
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>46</b>
<b>GOBERNANZA .....</b>	<b>46</b>
Artículo 57.- Gobernanza.....	46
Artículo 58.- Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo .....	46
Artículo 59.- Composición del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo .....	46
Artículo 60.- Funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo .....	47
Artículo 61.- Régimen de acuerdos .....	48
Artículo 62.- Comisión Técnica de Empleo .....	49
Artículo 63.- Asesoramiento, apoyo técnico y administrativo .....	49
Artículo 64.- Mesa de Diálogo Social .....	49
Artículo 65.- Funciones de la Mesa de Diálogo Social .....	49
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>50</b>
<b>PLANIFICACIÓN .....</b>	<b>50</b>
Artículo 66.- Planificación .....	50
Artículo 67.- Estrategia Vasca de Empleo .....	51
Artículo 68.- Contenido de la Estrategia Vasca de Empleo .....	51
Artículo 69.- Plan trienal de empleo de Euskadi .....	52
Artículo 70.- Planes de empleo y desarrollo local .....	52
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>53</b>
<b>PARTICIPACIÓN .....</b>	<b>53</b>
Artículo 71.- Foro Vasco de Empleo.....	53
Artículo 72.- Funciones del Foro Vasco de Empleo.....	54
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>54</b>
<b>FINANCIACIÓN.....</b>	<b>54</b>
Artículo 73.- Fuentes de financiación .....	54
Artículo 74.- Colaboración financiera para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.....	55
<b>TÍTULO V.....</b>	<b>55</b>
<b>INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO .....</b>	<b>55</b>
Artículo 75.- Investigación e innovación.....	55
Artículo 76.- Evaluación.....	56



<b>TÍTULO VI</b> .....	56
<b>LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO</b> .....	56
<b>Artículo 77.- Creación, naturaleza, sede y régimen jurídico</b> .....	57
<b>Artículo 78.- Fines y principios de actuación</b> .....	57
<b>Artículo 79.- Funciones</b> .....	58
<b>Artículo 80.- Órganos de gobierno</b> .....	59
<b>Artículo 81.- Estatutos</b> .....	59
<b>Artículo 82.- Contrato-programa</b> .....	59
<b>Artículo 83.- Régimen jurídico en relación con las materias propias de la Hacienda General del País Vasco</b> .....	60
<b>Artículo 84.- Recursos económicos</b> .....	60
<b>Artículo 85.- Personal</b> .....	60
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Mapa de la Red Vasca de Empleo e instrumentos comunes de atención, información y prospección</b> .....	61
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Inicio actividades del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo</b> .....	61
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Extinción del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo</b> .....	62
<b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración Laboral</b> .....	62
<b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local</b> .....	62
<b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA</b> .....	64
<b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Modificación de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión</b> .....	64
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Desarrollo reglamentario</b> .....	66
<b>DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Deslegalización</b> .....	66
<b>DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.- Entrada en vigor</b> .....	66

**ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS****I**

La Constitución (CE) reconoce en el artículo 35 el derecho al trabajo e impone a los poderes públicos la obligación de realizar una política orientada al pleno empleo, así como el deber de fomentar la formación y readaptación profesionales, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y de garantizar una mejora de las condiciones laborales dignas (artículo 40).

En sintonía, el artículo 9 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco (EAPV) obliga a los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia, a impulsar una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y del trabajo y a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

Se alinean la CE y el EAPV con diversos instrumentos de derecho internacional universal y europeo en su reconocimiento del derecho al trabajo –v.gr. artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y artículos 15, 23, 31, 32 y 34 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea-.

La Carta Social Europea revisada de 1996, vincula la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo al establecimiento de servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores, a la promoción de una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas, a la par que reconoce derechos vinculados al trabajo digno y regula los derechos a la orientación profesional y a la formación profesional.

Este aspecto múltiple del derecho al trabajo se ha reconocido tempranamente por el Tribunal Constitucional, al proclamar que aquel derecho no se agota en la libertad de trabajar, sino que supone también el derecho a un puesto de trabajo y, como tal, presenta un aspecto individual y colectivo. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todas las personas a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidas si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva, el derecho al trabajo implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo (STC 22/1981, doctrina reiterada en las SSTC 119/2014 y 104/2015).

Una dimensión colectiva a la que también se refiere el Convenio nº 122, de 1964 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la política del empleo, que impone a los miembros el deber de formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, debiendo atender al nivel y la etapa de desarrollo económico, a las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (artículo 1).

La promoción del empleo se presenta multidimensional; llama a las políticas activas de empleo, a medidas que incidan en la demanda y en la oferta, y que atiendan a la política económica, a la política fiscal, al desarrollo económico, del comercio, a la educación, etc. Porque el empleo es factor crucial de competitividad y progreso económico, de cohesión social y de equilibrio territorial.

Las metas vinculadas al objetivo 8 -Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos- de la nueva agenda de desarrollo sostenible adoptada



por la Organización de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, reproducen esta visión aunando políticas económicas y de empleo.

La presente ley se inspira en esta concepción, definiendo las políticas públicas de empleo desde un entendimiento amplio, integrador e intersectorial.

## II

El empleo no figura entre las materias relacionadas en el artículo 149 de la CE, reservadas al Estado, ni tampoco en el EAPV. Se trata, en verdad, de una materia transversal.

El Tribunal Constitucional ha venido vinculando la materia de empleo con los títulos competenciales reconocidos al Estado en los artículos 149.1.7 y 149.1.13 de la CE. Así, ha considerado que la movilización de recursos financieros destinados a regular el mercado laboral y el pleno empleo concierne a ámbitos que no se limitan a lo que se viene entendiendo como régimen o materia laboral, aunque guarden conexión con ésta, sino que se trata «de medidas que inciden en el mercado de trabajo globalmente considerado, dando cumplimiento a la directriz contenida en el art. 40.1 in fine CE, y que tienen tras de sí el respaldo competencial del art. 149.1.13 CE, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica» (SSTC 95/2002 y 22/2014).

Estatutariamente, los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, sobre los que se soporta esta ley, habilitan a la Comunidad Autónoma de Euskadi para establecer y desarrollar su propia política de empleo, de acuerdo con la ordenación general de la economía y dentro del marco de la legislación laboral que dicte el Estado.

Por decirlo de forma llana, la política de empleo y de fomento del empleo pueden considerarse materias compartidas entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Euskadi, que responde en no pocas ocasiones al esquema bases-desarrollo.

La Comunidad Autónoma de Euskadi puede ejercer competencias legislativas en materias no estrictamente laborales, pero conexas con estas. La presente ley elude, como es lógico, cualquier incidencia en la regulación de la relación laboral, que le está vedada, para adentrarse en las políticas activas de empleo, en la creación de empleo, en el fomento del empleo que, como materia distinta de la propiamente laboral, pueden vincularse también al desarrollo económico y a la actividad económica.

Una conexión, esta última, que permite vertebrar a nivel interno el ámbito que le es propio a cada nivel institucional.

En este sentido, bastará anticipar la referencia al artículo 36.1.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y al artículo 17.1.25) de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, sobre los que se asienta la vertebración de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi que esta ley define ex novo.

Aun sin incidencia en la definición de los títulos que sirven de soporte competencial a la ley, resulta necesaria la cita del Concierto Económico, que adquiere especial significación en la definición y desarrollo de las políticas de empleo, tanto por el origen de los recursos económicos destinados a las mismas -que no provienen de la distribución de los fondos acordada en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales-, como por la amplitud del enfoque integral que cabe dar a aquellas.

Finalmente, con el 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, se culmina la capacidad de una gestión plena de las políticas activas de empleo, a cuyo fin principal sirve la creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, primero, por Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010 y, seguidamente, por la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

### III

El derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto permite vivir con dignidad, desarrollarse como persona, y coadyuva a la integración social, imponiendo como contrapartida, en su dimensión colectiva, la obligación de los poderes públicos de promover su realización efectiva. Constitucionalmente, el derecho al trabajo se configura desde parámetros de dignidad, acompañado del derecho a una remuneración suficiente, a permisos, vacaciones retribuidas y a la limitación de la jornada y a descansos (artículo 35.1 CE).

Para la OIT, trabajo digno -decente en su terminología- significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que conlleve un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para toda la familia, mejores expectativas de desarrollo personal e integración en la sociedad, libertad para expresar las opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten a sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Un concepto que inspira la definición de trabajo digno que ofrece el artículo 2 de la ley.

Las políticas públicas de empleo en Euskadi tienen como objetivo primigenio hacer efectivo el derecho a un trabajo digno, tal y como deriva del artículo 3.

El concepto de trabajo decente se funda en una integración de derechos y políticas. En el paradigma del trabajo decente, los derechos en el trabajo y el diálogo social se integran en un marco que incluye otras dimensiones de la política social y económica: las políticas de promoción del empleo y de extensión de la protección social (Escobar Roca y Gil y Gil).

Y es esa conexión destacada por la doctrina la que ahora adquiere protagonismo, pues, vinculado con la aspiración al trabajo digno y con el desarrollo de políticas para su consecución, la ley reconoce en su título II un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas.

Se trata del derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo y del derecho a la formación en el trabajo.

La ley se inspira en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión durante la Cumbre Social de Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, el horizonte hacia la consecución de una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades. El principio 1 del PEDS alude al derecho de toda persona a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral. Por su parte, el principio 4 se centra en el derecho de toda persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo, que incluye la ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje.

El reconocimiento en la ley de los derechos para la mejora de la empleabilidad acoge plenamente estos principios, en el entendimiento de que la persona debe ser el centro de las políticas públicas de empleo.



Se trata de un avance de enorme significación, que supera las previsiones del vigente Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y se alinea con lo dispuesto en el artículo 4.1.d) y e) de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

En la actualidad, y previsiblemente será la tendencia en el futuro, el itinerario profesional ha ido ganando complejidad. La necesidad de asumir el cambio y los procesos de recualificación que asocia de forma proactiva y, en el extremo, la reorientación profesional sucesiva de la persona, aparece como una necesidad a la que debe darse respuesta desde las políticas públicas y, también, desde la ley.

Los derechos para la mejora de la empleabilidad se convierten no solo en una respuesta a la necesidad de construcción de una empleabilidad dinámica de la ciudadanía, sino en una palanca decisiva para acelerar la innovación y el perfeccionamiento de las propias políticas activas que han de garantizarla; un detonante para hacer de la inversión social en las personas un motor eficaz de competitividad empresarial, cohesión social y progreso sostenible.

En definitiva, mediante el reconocimiento de los derechos para la mejora de la empleabilidad se consagra un enfoque de las políticas públicas de empleo que se asienta primariamente sobre el apoyo y acompañamiento personalizados, como contribución necesaria de las políticas públicas de empleo al paradigma del trabajo digno.

Los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV legitiman la consagración de los derechos de constante referencia; un reconocimiento inescindible de la capacidad de definir servicios complementarios de empleo.

#### IV

Desde finales del siglo pasado la Estrategia Europea del Empleo -más y mejores empleos- viene trabajando para alinear los objetivos de los países, al hacer presente el empleo en la Estrategia de Crecimiento Europeo 2020 y, posteriormente, en sus objetivos de Horizonte 2030, a través del Comité de Empleo y su labor asesora en el marco del Semestre Europeo.

En ese contexto general se proclamó el PEDS, al que ya se ha hecho alusión, una hoja de ruta hacia una Europa social fuerte, que apunta a un nuevo código social.

En marzo de 2021, con la presentación del Plan de Acción del PEDS, la Comisión impulsa decididamente su aplicación. En el mismo se fijan tres objetivos principales a escala de la Unión Europea para 2030, que ayudarán a dirigir las políticas y reformas nacionales y que han guiado esta ley: una tasa de empleo de al menos el 78% en la Unión Europea; que cada año al menos el 60% de las personas adultas asistan a cursos de formación; reducir en, al menos, quince millones el número de quienes se hallen en riesgo de pobreza o de exclusión social, incluidos cinco millones de menores.

En este marco, la ley sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo.

Primero, apuntalando el paradigma del trabajo digno.

Segundo, reconociendo un compendio de derechos para la mejora de la empleabilidad a los que ya se ha hecho alusión.

Tercero, redefiniendo el marco de prestación de servicios de empleo, creando la Red Vasca de Empleo que mira a la ciudadanía y a las empresas usuarias, desde el convencimiento de que



la proximidad y la colaboración interinstitucional coadyuvarán eficazmente a mejorar las tasas de empleo y de formación, un binomio inescindible que se retroalimenta y al que hay que prestar singular atención.

Cuarto, diseñando servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a la altura de los tiempos, propiciando la utilización de las nuevas tecnologías al servicio de las personas demandantes de servicios de empleo, de las empresas, atendiendo a los colectivos de atención prioritaria, poniendo la mirada en el desempleo de larga duración, en la discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social, con el objetivo prioritario de evitar que nadie quede atrás.

Esta ley y la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, forman parte de un ecosistema común de protección social que lucha decididamente contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi, y amortiguan, junto con las prestaciones y subsidios por desempleo de la Seguridad Social, los efectos del desempleo y de la precarización para servir de palanca a la acción especializada de las políticas y servicios de empleo en orden a la obtención de un trabajo digno.

Quinto, diseñando un modelo de gobernanza que refleja la intersectorialidad e interinstitucionalidad de las políticas públicas de empleo, a la par que otorga el necesario protagonismo al diálogo social, porque ha de reconocerse a los agentes sociales un papel relevante en el diseño y en la aplicación de las políticas sociales y de empleo.

La Ley atiende, igualmente, a la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), cuando alude a que los Estados miembros deben elaborar paquetes de medidas coherentes, que combinen medidas temporales y permanentes, para abordar los desafíos del mercado laboral provocados por la pandemia y llevar a cabo con éxito las transiciones ecológica y digital, a cuyo efecto recomienda paquetes de medidas que incluyan: i) incentivos a la contratación y a la transición y apoyo al emprendimiento; ii) oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje y medidas de apoyo; y iii) mayor apoyo por parte de los servicios de empleo a las transiciones laborales.

Obvio es decir que la primera de las medidas está en la base de cualquier política de empleo, pero también que las segunda y tercera impregnan gran parte de las previsiones de esta ley. La necesidad de incidir en la mejora de las competencias profesionales es un requerimiento individual y colectivo, porque las carencias competenciales lastran al individuo, pero también al mercado de trabajo, frente a las que han de luchar decididamente las políticas públicas de empleo.

Las encuestas indican que, al menos 2 de cada 10 personas trabajadoras no tienen las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente su labor (datos para España no desagregados por comunidades autónomas. OCDE. Skills for Jobs Mismatch), y que 2 de cada 10 empleadores no pueden encontrar los perfiles adecuados para sus vacantes (Manpower. 2018 Talent Shortage Survey. 2018).

Trabajar en las competencias profesionales es, por tanto, una necesidad urgente, a la que la ley da respuesta desde una triple vía, a la que parcialmente ya se ha hecho referencia: (1) reconociendo derechos para la mejora de la empleabilidad; (2) diseñando unos servicios de la Red de Empleo debidamente interconectados, que orienten, desde la personalización, a la persona demandante de servicios de empleo para procurar la adecuada cualificación o recualificación, con el fin último de posibilitar una eficaz intermediación; (3) previendo unos programas complementarios y para la mejora de la empleabilidad, estables en su concepción, dirigidos a promover entre la ciudadanía la necesidad de valorar las competencias y su actualización, articulando instrumentos flexibles y de fácil utilización. La persona asumirá el



protagonismo de su propio itinerario, en una apuesta decidida por el impulso de la formación a lo largo de toda la vida, que normativamente tuvo sus hitos con la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y con la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, pero que necesitaba un impulso desde las políticas públicas de empleo.

Se sabe que la participación de la población adulta en procesos de recualificación está ligada a una mayor productividad (entre un 5% y un 30%), mayores oportunidades de empleo, y mejores salarios. La experiencia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo así lo demuestra. La tasa de inserción de las personas participantes en acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas ha sido de entre el 51% y el 55,88%, en proyectos singulares 49,53% y en formación con compromiso de contratación 77,12% (datos relativos a convocatorias promovidas en 2021).

En definitiva, articular un sistema integrado y eficaz de recualificación de la población adulta es prioritario, y en este objetivo la formación en el trabajo es un elemento más del sistema vasco de formación profesional.

## V

La transversalidad de las políticas públicas de empleo exige actuar, al menos, en cuatro niveles diferenciados: (1) en la definición de las competencias; (2) en la gobernanza y en el reconocimiento de la importancia del dialogo social; (3) en el diseño de las políticas, integrando la intersectorialidad; (4) en la participación de todos los agentes intervinientes en materia de empleo.

La ley otorga el necesario protagonismo al Gobierno Vasco, quien tiene atribuidas la competencia normativa, la de diseño estratégico y planificación de las políticas públicas de empleo en Euskadi, así como la de definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, por señalar las más significativas.

También reconoce a las diputaciones forales y a los municipios un elenco competencial nada desdeñable.

Y es que en esta ley cobra especial relevancia el reconocimiento de la dimensión local de las políticas públicas de empleo. El interés de lo local impregna el modelo prestacional, la gobernanza y la planificación, en una declaración que trasciende lo meramente programático y la funcionalidad del principio informador, para dotarla de un contenido efectivo.

La dimensión local de las políticas de empleo está presente desde el Convenio OIT sobre el servicio del empleo, 1948 (nº 88).

Sin embargo, hasta el momento, los municipios habían venido desarrollando de facto, con mayor o menor intensidad, políticas dirigidas a crear empleo y a prevenir, paliar y combatir el desempleo, pero sin el sustento del reconocimiento explícito de un haz competencial legitimador—más allá del artículo 17.1.25 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, que, como se sabe, precisa de la confirmación de la ley sectorial respectiva, por decirlo de forma gráfica-, ni de los necesarios mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucionales que garantizaran un desarrollo eficaz de las políticas de empleo.

Los municipios han padecido la incertidumbre sobre sus posibilidades reales de actuación, a la par que se veían compelidos a hacer frente a las necesidades de la ciudadanía, singularmente acuciantes en épocas de crisis.



La ley termina con esta situación y, partiendo del principio de subsidiariedad y de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, atribuye a los municipios competencia propia en el ámbito material del desarrollo de planes de empleo y desarrollo local, reconociendo, a su vez, la posibilidad de desplegar acciones de fomento del empleo vinculada al desarrollo social y económico del municipio y acciones dirigidas a promover la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión.

Culmina la ley estableciendo la posibilidad de que los municipios presten determinados servicios de empleo.

Las posibilidades de generación de empleo suelen estar muy vinculadas a las actividades que se desarrollan en el territorio, de modo que el territorio termina siendo factor de desarrollo.

Una realidad que esta ley no puede desconocer, de modo que articula la competencia de los municipios conectando el desarrollo local con el empleo, por ser el primero cauce para la consecución del segundo. Reconociendo, igualmente, la interacción entre los servicios sociales y el empleo en pos de la inclusión; un concepto multidimensional que aúna inserción social y laboral, y donde la línea divisoria entre una y otra, lejos de ser diáfana, demuestra la multiplicidad de espacios de acción conjunta y de tránsito desde lo social a lo laboral, singularmente evidentes en los colectivos que se hallan en situación o en riesgo de exclusión.

Las conclusiones antedichas son extensibles a las competencias reconocidas a las diputaciones forales que tienen, a este respecto, un sustrato común con los municipios, si bien encuentran su engarce en el artículo 36.1.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y, también, en el artículo 7.c.1 de 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, en el ámbito de ejecución en materia de asistencia social y de los servicios de inclusión cuando se proyecta sobre los colectivos en situación o en riesgo de exclusión.

En definitiva, la ley reconoce a las diputaciones forales competencia para aprobar planes territoriales de empleo, que deberán ajustarse a lo dispuesto en la Estrategia Vasca de Empleo, y para promover acciones de fomento del empleo vinculadas singularmente al desarrollo económico y social del territorio, así como las dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas en situación o en riesgo exclusión social.

Se otorga un indudable protagonismo al territorio, si bien vertebrando la planificación territorial a partir de la Estrategia Vasca de Empleo, a la que necesariamente habrá de acomodarse. Porque el acercamiento al territorio no puede suponer fragmentación de las políticas de empleo, de ahí la necesidad de la integración de la planificación de todos los niveles institucionales en unas metas y objetivos comunes.

Siguiendo la guía para la formulación de políticas nacionales de empleo, Ginebra, OIT, 2012, la ley apuesta por una definición concertada de los objetivos en materia de empleo, con participación de todos los niveles institucionales y de los agentes sociales en su definición, expresión de la relevancia que se les reconoce, aunque situando la decisión última en el Gobierno Vasco, como demanda su posición de liderazgo competencial en la materia.

El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se constituye en garante de la coordinación, al que se le reconocen funciones de enorme significación en la proposición concertada de las directrices estratégicas de la política de empleo.

El Gobierno Vasco, junto con el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Mesa de Diálogo Social, son los ejes vertebrales de la gobernanza de las políticas públicas de empleo.



La existencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo aparece directamente enraizada en el artículo 103 de la CE, en el principio de eficacia administrativa, principio ordenador de la actuación de las administraciones públicas, que subyace como finalidad última de la necesidad de coordinar la actuación de las instituciones competentes en materia de empleo o en materias con incidencia en las políticas de empleo.

La Ley refuerza el protagonismo del diálogo social en la definición de la política de empleo, situando a la Mesa de Diálogo Social, según se ha avanzado, como uno de los ejes de la gobernanza. La importancia del diálogo social en el proceso de formulación de políticas, desde el análisis de la situación que conduce a la elección de las políticas hasta la validación de su aplicación y, posteriormente, la evaluación, se consagra en las funciones que el artículo 65 le atribuye.

## VI

La interinstitucionalidad que vertebra el modelo de gobernanza se extiende, como se ha dicho, a la gestión de los servicios de empleo, siendo obligada la referencia a la Red Vasca de Empleo.

Se trata, como explicita el artículo 15, de un instrumento de cooperación prestacional, integrado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, municipios, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas otras entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios de empleo -denominada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo-.

Hunde sus raíces en la potestad de autoorganización y en el ámbito material de actuación que propicia el artículo 12.2 del EAPV, que incluye la emanación de reglamentos internos de organización de los servicios necesarios (SSTC 249/1988, FJ 2; y 158/2004, FJ 5) y de regulación de la propia competencia funcional de ejecución (STC 51/2006, FJ 4).

Se trata, a la postre, de garantizar el protagonismo de cada nivel institucional, posibilitando una relativa descentralización en la prestación de determinados servicios de empleo, otorgando un papel vertebral y de liderazgo a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

La operatividad de la Red Vasca de Empleo reclama cubrir aspectos esenciales, a los que la ley da solución: desde la distribución coordinada de roles a partir de un criterio de especialización, que optimiza las aportaciones de cada agente, tal y como propugnan los artículos 41 a 43; hasta la generación de instrumentos comunes de atención, información y prospección, cuyo diseño y mantenimiento corresponde a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de obligada utilización para todos los agentes de la Red Vasca de Empleo (artículos 34 y 35); pasando por la definición del contenido prestacional de cada uno de los servicios y de sus protocolos de implementación, a cargo del Gobierno Vasco (artículo 21), que garantizará la necesaria homogeneidad de los servicios, desde unos mismos parámetros de calidad y atendiendo a unos mismos principios informadores (artículo 40) y a unas mismas obligaciones de todos los integrantes de la Red Vasca de Empleo (artículo 16).

La prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se garantizará íntegramente por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (artículo 23), posibilitando a las diputaciones forales y a los municipios la gestión de determinados servicios.

La articulación del ámbito prestacional se vertebra, así, a partir de la especialización y de la proximidad a la persona y a la empresa usuaria, concibiendo unos servicios personalizados y adaptados a sus necesidades.



Es natural que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, como nodo central de esa red, asuma la gestión de algunos de estos servicios en exclusiva, por cuanto puedan considerarse estratégicos o nucleares en el servicio de empleo.

A su vez, la especialización y proximidad ofrecen un panorama potencial de interés para definir algunas actividades de la cartera de servicios por las diputaciones forales y municipios.

En definitiva, se procura un refuerzo de los servicios de empleo mediante la creación de la Red Vasca de Empleo, garantizando, en todo caso, su adecuada coordinación, niveles homogéneos de calidad, así como la posibilidad de interacción y seguimiento permanentes por cualquiera de las entidades integrantes de la Red en beneficio de las personas y empresas usuarias.

## VII

La ley tiene seis títulos, ochenta y cinco artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

- El título I contiene las disposiciones generales.

El artículo 1, dedicado al objeto, ilustra el cambio que la ley trata de imprimir a las políticas públicas de empleo, que, a partir de la personalización propia del reconocimiento de derechos a las personas demandantes de los servicios de empleo, se dirige a ordenar el marco prestacional de los servicios a través de la Red Vasca de Empleo, para culminar en la definición de las competencias en materia de empleo en Euskadi, de la gobernanza, la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y regular, por último, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El artículo 3 incorpora un concepto multidimensional de las políticas de empleo articuladas en torno al objetivo del trabajo digno, propugnando el artículo 4 la importancia de la dimensión local en el diseño y gestión de las políticas públicas de empleo; ambos ejes resultan determinantes de la definición del modelo de gobernanza.

Los principios que informan las políticas públicas de empleo, a los que se dedica el artículo 5, trasponen los principios del PEDS en relación con el trabajo y el empleo.

- El título II, que integra los artículos 8 a 14, proclama el haz de derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad. La ley muestra el compromiso con la efectividad de tales derechos, huyendo de meras declaraciones programáticas, para regular su titularidad -a partir del doble requisito de la inscripción de la persona como demandante de servicios de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y de la residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi-, las condiciones concretas para su ejercicio, las obligaciones para las personas usuarias y para Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las consecuencias de su incumplimiento, culminando con la articulación de un procedimiento en vía administrativa, que se definirá reglamentariamente, para que las personas titulares de aquellos derechos puedan formular sus reclamaciones en caso de incumplimiento o de cumplimiento irregular o insuficiente.

- El título III tiene por objeto la regulación de la Red Vasca de Empleo, de los instrumentos comunes de atención, información y prospección, de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, de la inspección de la Red Vasca de Empleo y del control de calidad de los servicios. Consta de cinco capítulos y abarca los artículos 15 a 53.



El capítulo I se inicia con la creación de la Red Vasca de Empleo, que descansa sobre tres ejes esenciales que justifican su existencia: interinstitucionalidad, especialización y proximidad a las personas y empresas usuarias en la prestación de los servicios de empleo.

La existencia de la Red Vasca de Empleo ofrece un refuerzo importante de la capacidad para recualificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo y a las empresas en la prestación de servicios a ellas destinados.

La creación de la Red Vasca de Empleo exige la articulación de una serie de obligaciones dirigidas a garantizar la debida coherencia e interacción de los servicios de empleo, que redunde en un servicio especializado y de calidad para las personas y para las empresas usuarias.

El capítulo II consta de dos secciones: la 1ª, integrada por los artículos 20 a 29, tiene por objeto la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y, la 2ª –artículos 30 a 33-, se dedica a las personas y empresas usuarias y a sus derechos y obligaciones.

La sección 1ª se inicia con el artículo 20, que define la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, complemento de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, cuya prestación garantiza expresamente. Se trata de un plantel de servicios concebido como un catálogo dinámico, llamado a conectar los servicios de empleo con las necesidades del mercado, porque solo así podrá dirigirse la dimensión colectiva del derecho al trabajo hacia la efectividad del derecho a un trabajo digno.

La calidad en la prestación de los servicios de empleo exige como condición previa un desarrollo preciso de su contenido prestacional al que habrán de ajustarse todas las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo, como señala el artículo 21.

Por otra parte, la prestación de la totalidad de los servicios, ya sea por medios analógicos, ya por medios digitales, queda garantizada por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, tal y como prevé el artículo 23, respetando, en todo caso, la igualdad de derechos con independencia del medio utilizado.

Los servicios de orientación, formación en el trabajo, intermediación y colocación, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, asesoramiento a empresas y el servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo, a los que se dedican los artículos 24 a 29, no hacen sino reforzar el vínculo de los servicios con los derechos de las personas para la mejora de la empleabilidad y con los requerimientos del mercado de trabajo.

La sección 2ª identifica a las personas y empresas usuarias de la Red Vasca de Empleo, así como sus derechos y obligaciones, que abundan en la personalización de los servicios.

De entre los derechos a que se refiere el artículo 31 destacan tres: (1) el derecho a la asignación de un profesional o una profesional de referencia; (2) el derecho a una historia laboral única, documento que compendia el conjunto de la información relevante de la persona a lo largo de su vida laboral, vinculada a su empleabilidad, a los servicios prestados, al trabajo desarrollado, a su cualificación, etc. Garantizará la continuidad y complementariedad de todas las intervenciones de la Red Vasca de Empleo; (3) los derechos vinculados a la utilización de medios electrónicos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco. En todo caso, y con independencia de que algunas entidades de la Red Vasca de Empleo no formen parte del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se verán igualmente constreñidas a garantizar a las personas y empresas usuarias los derechos que aquella ley les reconoce, siquiera con carácter mediato -en tanto es Lanbide-Servicio Vasco de Empleo quien gestiona la ventanilla única digital a través de la cual se prestarán los servicios por medios electrónicos-.





El capítulo III regula los instrumentos comunes de atención, información y prospección y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

La sección 1ª –artículos 34 a 39-, ilustra el liderazgo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, pues a dicha entidad compete el diseño y mantenimiento de aquellos instrumentos comunes.

Los instrumentos comunes de atención, información y prospección se constituyen en ejes de coordinación y garantía de continuidad y complementariedad de todas las intervenciones que lleven a cabo las entidades de la Red Vasca de Empleo al servicio de las personas y de las empresas.

Cada instrumento común tiene un rol esencial, si bien el instrumento común para la atención y seguimiento, previsto en el artículo 36, está llamado a servir de auténtico revulsivo en la prestación de servicios de empleo. Permitirá el seguimiento permanente de todos los servicios prestados, ya sea a las personas integrando su historia laboral, ya a las empresas.

La gestión de los servicios de empleo, a la que se dedica la sección 2ª, ha de ajustarse a unos mismos principios informadores, tal y como establece el artículo 40 –gratuidad, universalidad, atención integral, profesional y personalizada, transparencia, calidad y evaluación, trazabilidad y gestión por competencias profesionales-.

Los artículos 41 a 43 delimitan el ámbito de acción exclusivo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en la prestación de servicios de empleo, y aquel en el que cabe la intervención de las diputaciones forales y de los municipios bajo su propia responsabilidad.

La sección culmina con el artículo 44, dedicado a las entidades colaboradoras de la Red Vasca de Empleo.

Destaca, por su novedad, la regulación de los contratos abiertos, categoría que define el precepto desde parámetros ajenos a los que son propios de las normas de contratación pública. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea excluye de la consideración de contrato público aquel en el que no hay selección de unos operadores frente a otros (STJUE, Sala Quinta, de 2 de junio de 2016, párrafos 38 y 40).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.2.b), solo cabrá acogerse a la fórmula del contrato abierto cuando todos los operadores económicos se comprometan a prestar los servicios en las condiciones preestablecidas, sin que la administración lleve a cabo una selección entre aquellos porque todos resultan igualmente válidos y, por ende, a todos se permite la adhesión al contrato.

No se trata de una huida de la legislación de contratos del sector público, sino, justamente, de su aplicación estricta a los supuestos que se ajustan al concepto que le es propio, permitiendo a la administración, a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en este caso, acogerse a esta fórmula de enorme potencial y flexibilidad cuando la prestación se halle perfectamente caracterizada y no se vislumbre –más bien lo contrario- la necesidad de preferir una oferta frente a otra, a un operador económico de entre todos los concurrentes, porque todos se consideran válidos.

De este modo, se acoge la ley a lo establecido en la Disposición adicional cuadragésima novena de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en cuya virtud las comunidades autónomas podrán legislar articulando instrumentos no contractuales para la prestación de servicios públicos destinados a satisfacer necesidades de carácter social, como es el caso.

El capítulo IV, dedicado a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, refuerza específicamente a los colectivos de atención prioritaria. Articula fórmulas flexibles de valoración de competencias y de formación, que se promueven preferentemente entre estos



colectivos, si bien se conciben para su extensión al conjunto de la población a lo largo de su vida laboral, pues solo así se conseguirá aunar la demanda del mercado con la cualificación de la población activa.

Se prevé, además, una revisión del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personalizado de empleo de las personas desempleadas de larga duración en el plazo máximo de dieciocho meses, siguiendo las directrices del PEDS (principio 4). Igualmente, se contemplan programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo, que suman como destinatarias, además de las personas con discapacidad, de conformidad con la legislación de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aquellas con especiales dificultades de inserción laboral, en un decidido compromiso con las personas que presentan mayores dificultades.

El capítulo V, con el que culmina el título III, regula la inspección de la Red Vasca de Empleo y el control de la calidad en la prestación de los servicios

La regulación de la inspección sigue los parámetros clásicos de control. Su ejercicio se atribuye al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo, correlato necesario de la competencia para definir los servicios de empleo, su contenido prestacional, el mapa de la Red Vasca de Empleo, etc. Se separa, así, la prestación de los servicios de empleo y el control de los mismos, garantía mínima de imparcialidad en el ejercicio de aquella potestad.

Termina el capítulo con el artículo 53, que regula la sustitución en la prestación de servicios, delimitada a aquellos supuestos en que la inspección detecte un incumplimiento grave y reiterado de la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley, de los estándares de calidad o del contenido prestacional técnico de los servicios.

Se trata de una medida incisiva, dirigida a proteger a la ciudadanía y a las empresas y a garantizar la calidad en la prestación de los servicios, cuestión que trasciende el mero interés de la entidad prestadora, para concernir a la Comunidad Autónoma de Euskadi y a la preservación de la propia funcionalidad de los servicios públicos de empleo.

La decisión sobre la procedencia de la sustitución, que será en todo caso temporal hasta que la calidad del servicio se halle suficientemente garantizada, se sitúa en el departamento competente del Gobierno Vasco en materia de empleo, y se rodea de importantes garantías – constatación del incumplimiento grave y reiterado; requerimiento a la administración o entidad responsable de la prestación del servicio para que adopte las medidas precisas en orden al cumplimiento; persistencia en el incumplimiento e informe previo favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo-, en consonancia con la necesidad de preservar la autonomía local –también de las diputaciones forales- y con pleno respeto a la jurisprudencia constitucional (por todas, SSTC 11/1999, 159/2001, 154/2015).

- El título IV, tiene por objeto la determinación de competencias, gobernanza, planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, a los que se dedican, respectivamente, los capítulos I, II, III, IV y V.

Ya se ha dado cuenta de la naturaleza intrínsecamente intersectorial de las políticas de empleo. También se han apuntado las líneas maestras de la distribución competencial que deriva de esta ley.

El artículo 54 reconoce al Gobierno Vasco un importante haz de competencias en materia de empleo definido a la luz de lo dispuesto en los artículos 10.25 y 12.2 del EAPV, del que deriva su posición de liderazgo natural, pues a él le corresponde el ejercicio de la potestad normativa, la planificación estratégica de las políticas públicas de empleo, a la par que la definición de la



cartera de servicios, su contenido prestacional y la inspección, ejes sobre los que se vertebra el desarrollo de las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Las competencias de las diputaciones forales y de las entidades locales, según se ha expuesto, encuentran sustrato en el desarrollo económico y social y su incidencia en el empleo, a la par que en la interacción de los servicios sociales y el empleo. Se les reconoce, así, competencia para la planificación en su territorio respectivo, y en su marco, el desarrollo de acciones de fomento vinculadas con aquellos ámbitos, además de lo expuesto respecto a las posibilidades de prestar servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

La ley respeta los cánones constitucionales de la autonomía local, entendida como el derecho de la comunidad local a participar, a través de órganos propios, en el gobierno y administración de cuantos asuntos le atañen.

Los análisis sobre los que se sustenta esta ley han puesto de manifiesto que la coordinación y complementariedad de los agentes constituye, junto con la mejora de la conexión con la empresa, el gran reto de la gobernanza, como lo es la necesidad de evitar espacios de duplicidad, de flujos financieros superpuestos, etc. El llamamiento a la coordinación interinstitucional, a la simplificación y clarificación de la oferta de servicios a empresas y a la ciudadanía, se ha evidenciado como uno de los fines esenciales que informan esta ley.

A tal funcionalidad sirve el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, regulado en los artículos 58 a 61.

Su composición sigue la doble lógica de la competencia y del carácter multidimensional de las políticas públicas de empleo, de ahí que estén representados los tres niveles institucionales y cuente con una nutrida representación intersectorial –además de empleo y de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de educación, competitividad y de inclusión-. La composición refleja, como se dice, las competencias de cada nivel institucional, garantizando el régimen de acuerdos un funcionamiento eficaz del Consejo.

La importancia de las funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo es evidente, como lo es la trascendencia de sus decisiones, lo que permite comprender la exigencia de la participación interinstitucional, porque las políticas de empleo lo serán de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por lo demás, el carácter vinculante del informe del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que se predica en el artículo 61 del examen de los instrumentos territoriales y locales de planificación y de su acomodo a los dictados y objetivos de la Estrategia Vasca de Empleo, resulta plenamente respetuoso con la autonomía local, tal y como viene siendo entendida por la doctrina del Tribunal Constitucional, pues persigue lograr la “acomodación o integración entre dos competencias concurrentes”, cohonstando la tutela de los intereses supralocales en materia de empleo, que corresponde a la Comunidad Autónoma, con la gestión de intereses estrictamente locales y que se plasman en el plan de empleo y desarrollo local (en tal sentido, refiriéndose a ámbitos distintos al empleo, las SSTC 103/1989, FJ 7; 40/1998, FJ 38 y 92/2015, FJ 7 b).

La ley dota la gobernanza de las políticas públicas en materia de empleo de liderazgo y coherencia institucionales, compartiendo protagonismo con los agentes sociales a través de la Mesa de Diálogo Social.

El capítulo III diseña un modelo de planificación integrada y coordinada de las políticas públicas de empleo, que, partiendo de un marco estratégico compartido, se despliega de forma adaptada en instrumentos de actuación operativa a nivel de comunidad autónoma, territorio histórico o municipio o municipios, tal y como ponen de manifiesto los artículos 66 a 70.



La Estrategia Vasca de Empleo, instrumento de planificación a medio plazo, orientará las políticas públicas de empleo, fijará prioridades y objetivos estratégicos, singularmente relevantes en relación con los colectivos de atención prioritaria y en relación con la seguridad y salud en el trabajo, elemento inescindible del trabajo digno a cuya efectividad han de dirigirse las políticas públicas de empleo. Se constituye, a su vez, en instrumento de coordinación, en tanto los planes territoriales de empleo y los planes de empleo y desarrollo local habrán de ajustarse a sus directrices.

El artículo 70 impone la elaboración de planes de empleo y desarrollo local a los municipios de más de 20.000 habitantes, a las entidades locales que alcancen aquella cifra de población, así como aquellos municipios de entre 10.000 y 20.000 habitantes con una tasa de paro superior al 10% durante más de dos años consecutivos. Se conjuga, de este modo, el criterio objetivo del número de habitantes -que permite presumir, además de un significativo volumen de población activa, un desarrollo socioeconómico relevante-, con otro dato, igualmente objetivo, como es la tasa de desempleo, que hace imprescindible actuar en pos de su disminución a través del impulso y planificación de las políticas de desarrollo económico y de empleo.

Los artículos 71 y 72, que integran el capítulo IV, institucionalizan la participación de todos los agentes de las políticas activas de empleo en el diseño y desarrollo de las mismas a través del Foro Vasco de Empleo, al que se garantiza, también, una dimensión territorial.

El capítulo V, dedicado a la financiación, prevé que cada institución financie el desarrollo de las políticas de empleo de su competencia y la gestión de la cartera de servicios de la Red de Empleo con cargo a sus respectivos presupuestos.

Vinculada directamente a esta previsión se halla la creación del Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local por la Disposición transitoria segunda, que se dirige a garantizar la elaboración de planes de empleo y desarrollo local a la luz del principio de suficiencia financiera.

Su vigencia, como denota la disposición que lo crea, es limitada en el tiempo, y se vincula a la vigencia o modificación de 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, pues es el modelo de financiación que deriva del Concierto Económico el llamado a garantizar el nivel de recursos de las entidades locales de conformidad con las competencias y servicios de su titularidad, con una financiación, por regla general, incondicionada.

El artículo 74 regula un mecanismo de colaboración financiera estable, con una duración máxima de diez años entre el Gobierno Vasco y los municipios o entidades de ámbito supramunicipal para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, dirigido a garantizar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios, que salvaguarda, además del equilibrio territorial, los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera.

- El título V versa sobre la investigación, innovación y evaluación de las políticas públicas de empleo.

El artículo 75 impulsa decididamente programas de investigación, diseño e innovación aplicada y su puesta en práctica experimental en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento y en otras áreas de acción relevantes para el empleo, consciente de la importancia de la innovación en la dinamización de las políticas públicas y de los servicios de empleo. La rápida evolución del mercado de trabajo, las transformaciones actuales y las que cabe esperar en el futuro, la variación permanente de los perfiles y competencias demandados por el mercado exige investigar, experimentar y extender las buenas prácticas para diseñar políticas y servicios de empleo útiles a la sociedad.



La importancia de la evaluación como instrumento de mejora de la acción de las políticas públicas en orden a favorecer la toma de decisiones y proponer eventuales correcciones, queda patente en el artículo 76, que prevé la realización periódica de una evaluación de resultados, de calidad y de impacto de las estructuras de gestión de las políticas públicas de empleo. Se encomienda tan relevante función a un órgano independiente, el Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión, dos políticas sociales complementarias.

- Para finalizar, el Título VI sigue las directrices del Plan de Transición y Mejora Lanbide Hobetzen, el proyecto tractor 3 de la Estrategia Vasca de Empleo 20-30, así como los trabajos para la modernización y reforma integral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que se llevaron a cabo la pasada legislatura en torno a su configuración jurídica. Todos ellos abogan por una transformación de la configuración jurídica del Servicio Vasco de Empleo.

La ley crea Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como entidad pública de derecho privado, que dotará de mayor flexibilidad, dinamismo y especialización profesional la prestación de servicios de empleo. Y es que las funciones prototípicas del servicio de empleo no exigen la reserva para su ejercicio a los funcionarios públicos, ni precisan para su efectividad de todo el elenco de prerrogativas vinculadas al derecho público.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo requiere mayor capacidad de adaptación a las necesidades del mercado. Su finalidad básica es la prestación de servicios de empleo que, sin desmerecer el ejercicio de potestades vinculadas a la acción de fomento, al control e inspección, se halla desprovista del ejercicio de autoridad, demandando, por el contrario, un margen sustancial de autonomía que permita a la entidad la actuación e intervención desde parámetros de eficacia, especialización y formas ágiles de gestión.

La Disposición adicional primera mandata la aprobación en el plazo de un año del mapa de la Red Vasca de Empleo y de los instrumentos comunes de atención, información y prospección, imprescindibles para garantizar la efectividad de las previsiones de la ley.

Las disposiciones adicionales segunda y tercera se refieren, respectivamente, al inicio de actividades del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y a la extinción del organismo autónomo de carácter administrativo del mismo nombre.

Las disposiciones transitorias primera y segunda regulan, respectivamente, el régimen transitorio del Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración laboral en la parte vinculada a los certificados de profesionalidad, y la creación del Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local en los términos expuestos.

La disposición derogatoria deroga expresamente la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

La Disposición final primera modifica la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión para dar cabida a la evaluación de las políticas de empleo y la atribución de tal función, además de las que le corresponden en materia de inclusión, al Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión.

Las disposiciones finales segunda y tercera se refieren, respectivamente, al desarrollo reglamentario, a la deslegalización de determinadas materias de carácter eminentemente coyuntural o que se hallan condicionadas por la evolución del mercado, por las necesidades de la población activa y de las empresas. Por último, la Disposición final cuarta regula la entrada en vigor de la ley.

**TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Objeto**

La presente ley tiene por objeto la definición de los derechos y obligaciones de las personas para la mejora de su empleabilidad, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación de su cartera de servicios y de su gestión.

Asimismo, tiene por objeto la definición de las competencias en materia de empleo en Euskadi, del modelo de gobernanza, de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 2.- Definiciones**

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen, se entenderá por:

a) Trabajo digno: aquel que brinda la oportunidad de realizar una actividad productiva a cambio de un ingreso justo, que ofrece seguridad en el lugar de trabajo, protección social, perspectivas de desarrollo personal, de participación, igualdad de oportunidades y favorece la integración social.

b) Colectivos de atención prioritaria: aquellos que, por razón de su baja cualificación, de la situación de desempleo de larga duración, de la situación de exclusión social o del riesgo de padecerla, de la discapacidad, de la edad, sexo o de cualquier otra circunstancia personal o social, presenten especiales dificultades de acceso al empleo o de mantenimiento del mismo.

c) Desarrollo local: proceso de transformación de la economía y de la sociedad local a partir de la utilización de los recursos endógenos del entorno más inmediato propiciando la creación de riqueza y ocupación.

d) Desempleo de larga duración: situación en que se halla una persona inscrita en situación laboral de desempleo durante 360 días en los últimos 540.

e) Empleabilidad: conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo digno, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo.

f) Exclusión sociolaboral: situación en que se hallan aquellas personas desempleadas, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, pertenecientes a alguno de los colectivos que pueden ser contratados por las empresas de inserción.

Se incluyen, asimismo, las personas que se hallen en situación de exclusión social, conforme a la legislación de servicios sociales.

g) Fomento del empleo: conjunto de medidas de los poderes públicos dirigidas a incentivar, apoyar y proteger la generación de trabajo digno y a mantener el existente. Incluye, entre otras acciones, los incentivos y bonificaciones a la contratación, aquellas que tengan por objeto la eliminación de obstáculos para contratar trabajadores y trabajadoras, que promuevan el espíritu emprendedor, el estímulo a la economía social, o la adopción de medidas fiscales que desplacen o reduzcan la carga impositiva del trabajo y de la contratación.



h) Formación en el trabajo: aquella dirigida a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, vinculada a la formación y capacitación laboral.

i) Inserción sociolaboral: aquella que permite el desarrollo de una vida digna, la participación de la persona en la sociedad y el acceso a un trabajo digno.

j) Riesgo de exclusión sociolaboral: situación en que se encuentran las personas cuando, sin cumplir los requisitos previstos en el apartado f), concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1º Se hallen en una situación de necesidad económica, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

2º Presenten especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo por no haber finalizado el periodo de escolaridad obligatoria, por razón de la discapacidad, dependencia, salud mental, o por cualquier otra circunstancia.

3º Se encuentren ocupadas en empresas de inserción o en centros especiales de empleo y tengan especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario.

4º Se integren en colectivos a los que se considere en situación de riesgo de exclusión en desarrollo de esta ley y de la normativa estatal de empleo.

### **Artículo 3.- Políticas públicas de empleo**

1. A los efectos de esta ley, se entiende por políticas públicas de empleo el conjunto de directrices, decisiones, planes, programas y acciones adoptado por los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en orden a hacer efectivos el derecho a un trabajo digno, a procurar la creación y promoción de empleo y de autoempleo, la inserción laboral de las personas y a mejorar su cualificación profesional y su empleabilidad, promoviendo la adecuación de las competencias de la población activa a las necesidades de las empresas, así como el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo.

Incluyen, en todo caso, programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi garantizarán la coordinación de las políticas públicas de empleo con las orientadas a mejorar la actividad, la innovación y competitividad del tejido productivo, de formación profesional, con las políticas de inclusión, así como con las de protección frente al desempleo.

### **Artículo 4.- Dimensión local de las políticas públicas de empleo**

El diseño y gestión de las políticas públicas de empleo tendrán en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, favoreciendo su desarrollo económico, la generación de empleo de calidad, la cohesión social y superando los desequilibrios territoriales y sociales.

### **Artículo 5.- Principios rectores de las políticas públicas de empleo**

Las políticas públicas de empleo estarán informadas por los principios siguientes:

a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.



En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, así como a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 36 a 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

b) El apoyo activo para el trabajo, ofreciendo incentivos a la contratación, apoyando el emprendimiento, ofreciendo apoyo a las transiciones laborales mediante un catálogo de servicios que asegure la evaluación y validación de capacidades y el asesoramiento, orientación y tutorización personalizadas, garantizando el tratamiento preventivo y proactivo de las situaciones de desempleo.

El apoyo activo para el trabajo digno garantizará el acompañamiento a la población a lo largo de su vida activa, promoviendo el reciclaje, la actualización continua de conocimientos, la recualificación y la formación durante las transiciones profesionales con el fin de evitar la obsolescencia competencial de la población activa.

c) Inclusión, de modo que las políticas públicas de empleo promuevan, siempre que sea posible, la inclusión laboral de la población en edad de trabajar como uno de los factores esenciales para la integración de las personas en la sociedad y, cuando sea necesario, la inclusión social de la persona, derivándola al Sistema de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y al Sistema de Servicios Sociales en orden al logro de su autonomía personal y de una vida digna.

d) Proximidad: las políticas públicas de empleo garantizarán la proximidad como instrumento de calidad en la detección de necesidades de las personas y empresas y en la prestación de los servicios.

e) Eficacia y eficiencia en la formulación y ejecución de programas y proyectos en materia de empleo, que respondan con prontitud y acierto a los cambios resultantes de la digitalización, de la transición energética, de la transición demográfica y de las transformaciones económicas, sociales y culturales, presentes y futuras.

f) Incentivación de proyectos y programas dirigidos a aumentar las tasas de empleo de colectivos de atención prioritaria y de aquellos que potencien la recuperación y atracción de talento.

g) Cooperación y coordinación: la programación, planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo se dirigirá al logro de objetivos comunes, debiendo coordinarse y prestarse las administraciones competentes el apoyo mutuo, facilitándose la información y colaboración necesarias.

h) Investigación e innovación en la definición y planificación de las políticas públicas de empleo y en el diseño y gestión de los servicios.

i) Diálogo social: la planificación y diseño de programas y servicios de empleo garantizará la participación de los agentes sociales.

j) Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo y en la programación de servicios.

#### **Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria**

1. Las políticas públicas de empleo se dirigirán preferentemente a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales





dificultades de inserción sociolaboral en orden a facilitar el acceso y mantenimiento del trabajo digno.

2. En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivos.

Será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo, así como de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración. En todo caso, la Estrategia Vasca de Empleo identificará los colectivos de atención prioritaria en cada momento.

3. Siempre que resulte procedente, las acciones y programas a que se refiere el párrafo anterior se coordinarán en el marco del plan integrado y personal de inclusión previsto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

4. Los programas dirigidos a los colectivos de atención prioritaria serán objeto de evaluación, que habrá de referirse al cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos previamente establecidos.

#### **Artículo 7.- Agentes de las políticas públicas de empleo**

Son agentes de las políticas públicas de empleo las administraciones vascas, las entidades de su sector público, las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Autónoma de Euzkadi, las empresas, entidades de formación, centros integrados de formación profesional, universidades, agencias de colocación, empresas de inserción, centros especiales de empleo y entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro que participen en la implementación y desarrollo de las políticas públicas de empleo.

## **TÍTULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD**

#### **Artículo 8.- Derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad**

1. Se reconoce a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo y con residencia en la Comunidad Autónoma de Euzkadi, los siguientes derechos para mejorar su empleabilidad:

- a) Derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada.
- b) Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad.
- c) Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo.
- d) Derecho a la formación en el trabajo.

2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará el contenido de tales derechos.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, las personas a que se refiere el párrafo 1 deberán colaborar activamente con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo para la realización de un asesoramiento adecuado y para la correcta elaboración del diagnóstico personal sobre la empleabilidad y del plan integrado y personalizado de empleo, facilitando la



documentación, datos e informes relevantes y aquella información que le sea requerida necesaria para garantizar la efectividad de tales derechos.

Asimismo, deberán comunicar cambios de domicilio, datos de contacto y cuantas otras circunstancias personales, familiares o sociales sean relevantes en orden a la mejora de la empleabilidad, de sus posibilidades de inserción laboral, o para el cumplimiento del plan integrado y personalizado de empleo.

4. Se dejará constancia circunstanciada del ejercicio de los derechos en la historia laboral única a que se refiere el artículo 31.1.e).

### **Artículo 9.- Derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada**

1. Para la efectividad del derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada, dirigida a encontrar un empleo, a mejorar la empleabilidad o sus perspectivas de trabajo autónomo de las personas demandantes de servicios de empleo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo asignará un profesional o una profesional de referencia que asumirá la tutorización de la persona usuaria, su atención y asesoramiento continuado, integral y personalizado, presencial y no presencial durante las transiciones laborales, entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.

2. En su desarrollo se incorporará la perspectiva de género y de igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

### **Artículo 10.- Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad**

1. El diagnóstico personal sobre la empleabilidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 24.2.b) y a la normativa que se dicte en su desarrollo.

2. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo realizará el diagnóstico personal sobre la empleabilidad en el plazo de dos meses desde la petición del profesional o de la profesional de referencia o de la solicitud de la persona en tal sentido, salvo que la normativa estatal de empleo establezca otro menor, en cuyo caso se estará a lo que la misma disponga.

3. El diagnóstico tendrá una validez de dos años, sin perjuicio de su revisión si concurren circunstancias sobrevenidas que tengan incidencia relevante en la empleabilidad de la persona y de lo dispuesto en el artículo 45.3 para las personas desempleadas de larga duración. En todo caso, deberá motivarse el rechazo de la solicitud de un nuevo diagnóstico estando vigente el anterior.

Transcurrido dicho plazo podrá solicitarse la realización de un nuevo diagnóstico.

4. Las personas vendrán obligadas a colaborar con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, facilitando la documentación, datos e informes relevantes que les sean requeridos para la realización del diagnóstico en los términos previstos en el artículo 8.

El incumplimiento de esta obligación se regirá por lo dispuesto en la normativa de la Seguridad Social y por la reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social, cuando las personas sean beneficiarias de alguna de sus prestaciones o subsidios y, en caso de tratarse de personas titulares o beneficiarias de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora.

**Artículo 11.- Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo**

1. El plan integrado y personalizado de empleo se elaborará en el plazo de un mes desde la realización del diagnóstico personal sobre la empleabilidad. No obstante, cuando la persona demandante de servicios de empleo esté ocupada, dicho plazo se computará desde que aquella formule la solicitud.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

2. El plan integrado y personalizado de empleo tendrá una vigencia de dos años y será objeto de seguimiento permanente y de una evaluación anual en función de la cual podrá revisarse y modificarse su contenido.

Su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al profesional o a la profesional de referencia con la participación de la persona destinataria.

3. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará los servicios y actividades que estén comprometidos en el plan integrado y personalizado de empleo.

4. Las personas destinatarias deberán cumplir, además de lo dispuesto en el artículo 8.3, las obligaciones siguientes:

a) Realizar, salvo causa justificada, las actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el plan integrado y personalizado de empleo.

b) Las personas receptoras de prestaciones por desempleo deberán cumplir las acciones previstas en el compromiso de actividad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal de empleo y, en su caso, aceptar una oferta de empleo adecuada, que deberá atender a las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el párrafo anterior, se estará a lo que disponga la normativa estatal de empleo y de la Seguridad Social y la reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social, cuando la persona destinataria sea desempleada o beneficiaria de alguna de sus prestaciones o subsidios, y si se tratara de personas titulares o beneficiarias de las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, a lo que establezca su normativa reguladora.

**Artículo 12.- Derecho a la formación en el trabajo**

El derecho a la formación en el trabajo permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo. La efectividad del derecho estará condicionada, en todo caso, a los recursos existentes y a la oferta de formación disponible, que atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo.

**Artículo 13.- Efectividad de los derechos**

1. Las personas titulares de los derechos a que se refieren los artículos anteriores podrán reclamar su cumplimiento en los términos y con las condiciones en los mismos previstos.

2. Reglamentariamente se definirá un procedimiento sumario para la formulación de reclamaciones, que deberá resolverse en el plazo de dos meses, transcurrido el cual sin que se haya notificado resolución, la reclamación se entenderá desestimada.



3. En la definición del procedimiento se garantizará el derecho de las personas a relacionarse electrónicamente con la Administración y a formular la reclamación por medios analógicos.

#### **Artículo 14.- Confidencialidad**

1. El diagnóstico personal sobre la empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo serán confidenciales, quedando sujeto el personal que accede a los mismos al deber de secreto, salvo en los casos previstos en norma con rango de ley.

2. Los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo podrán acceder a los mismos en el ejercicio de sus funciones y, en todo caso, a fin de prestar a la persona interesada los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo o de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad.

### **TÍTULO III**

#### **LA RED VASCA DE EMPLEO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 15.- Red Vasca de Empleo**

Se crea la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación, carente de personalidad jurídica, integrado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, municipios, entidades locales, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas otras entidades colaboradoras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios de mejora de la empleabilidad y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.

#### **Artículo 16.- Obligaciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo**

1. Las entidades de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir las obligaciones siguientes:
  - a) Respetar las directrices del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.
  - b) Aplicar los principios en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo a que se refiere el artículo 40.
  - c) Utilizar los instrumentos de comunes de atención, información y prospección regulados en el capítulo III de este título.
  - d) Cumplir el contenido prestacional técnico de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, así como los requisitos de acceso y criterios de calidad para su prestación que reglamentariamente se establezcan.
  - e) Dotarse de sistemas de seguimiento, auditoría y control para garantizar la eficacia, la eficiencia y el impacto de los recursos utilizados.



f) Someterse a los controles e inspecciones periódicas necesarias para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.

g) Garantizar los derechos a que se refiere el artículo 31 y ofrecer un sistema de quejas y sugerencias en relación con la provisión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo en los términos que reglamentariamente se determinen.

h) Exhibir el logotipo identificativo de la Red Vasca de Empleo en sus dependencias y en todas las actividades vinculadas a la gestión de los servicios de la cartera.

2. Las oficinas de atención y las sedes electrónicas de las entidades de la Red Vasca de Empleo informarán de la relación actualizada de sus integrantes, de los servicios que gestionan y de los derechos y deberes de las personas y empresas usuarias.

3. Las entidades de la Red Vasca de Empleo promoverán la colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo.

#### **Artículo 17.- Ventanilla única**

1. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo promoverán la creación de ventanillas únicas en una misma sede territorial para la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

2. Asimismo, y con idéntico fin, se crea la ventanilla única digital de la Red Vasca de Empleo, cuyo objeto es la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo por medios electrónicos en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio. Su gestión y mantenimiento corresponderá a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Todas las entidades de la Red Vasca de Empleo vendrán obligadas a poner a disposición de la ventilla única digital aquellos servicios que admitan su prestación por medios electrónicos.

#### **Artículo 18.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo**

1. Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se dirijan a implementar políticas públicas de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir, entre ellas o con otras entidades públicas y privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración y acuerdos marco.

Asimismo, podrán conceder subvenciones y celebrar contratos administrativos y cualquier otro negocio jurídico admitido en derecho.

2. La colaboración para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se regirá por lo dispuesto en el artículo 44.

#### **Artículo 19.- Tratamiento de datos.**

1. El tratamiento de datos por parte de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo se realizará en cumplimiento de una misión de interés público, como es la ocupación y la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias, además de la adecuada protección y activación de las mismas cuando se encuentran en situación de necesidad y de falta de empleo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el 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.

2. En todo caso, las personas titulares de los datos podrán ejercer los derechos reconocidos por la legislación de protección de datos.

## CAPÍTULO II

### DEFINICIÓN Y GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

#### SECCIÓN 1ª

#### LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO

##### Artículo 20.- Definición

1. La cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo incluirá, al menos, los servicios siguientes:

- a) Orientación.
- b) Formación en el trabajo.
- c) Intermediación y colocación.
- d) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
- e) Asesoramiento a empresas.
- f) Servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo.

2. Se garantizarán, en todo caso, los servicios de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, con pleno respeto a los requisitos y protocolos vigentes en cada momento.

3. La cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo responderá a las características y evolución del mercado, a las necesidades de la población activa y de las empresas, a las prioridades identificadas en la planificación estratégica de las políticas públicas de empleo y a los recursos disponibles.

4. La prestación de los servicios de la cartera estará debidamente coordinada.

##### Artículo 21.- Contenido prestacional técnico, calidad y recursos humanos

1. Reglamentariamente se definirá el contenido prestacional técnico de cada uno de los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo, los requisitos de acceso, las ratios máximas de población por profesional, así como las condiciones básicas materiales y de personal precisas para garantizar la calidad en la prestación de los servicios.

En relación con los servicios que se presten electrónicamente, se determinarán idénticos extremos.

2. Para garantizar la calidad de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, se definirán orientativamente los requisitos de titulación y, en su caso, formación complementaria y experiencia aconsejables para el personal adscrito a cada uno de los servicios,



sin perjuicio de la competencia de cada administración y entidad pública para definir las relaciones de puestos de trabajo.

3. Se promoverá la colaboración de todas las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo a fin de proporcionar formación permanente del personal, adaptada a las nuevas necesidades sociales y profesionales en el ámbito de los servicios de empleo, promoviendo al mismo tiempo la cultura innovadora, la creatividad y el talento del personal que desarrolla su actividad profesional en la Red Vasca de Empleo.

### **Artículo 22.- Mapa de la Red Vasca de Empleo**

1. El Gobierno Vasco aprobará el mapa de Red Vasca de Empleo que establecerá la estructura territorial óptima de prestación de servicios de empleo, atendiendo a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional, al marco general de equipamientos necesarios y a la necesidad de garantizar la mayor proximidad a las personas y empresas usuarias.

2. El mapa de la Red Vasca de Empleo se actualizará periódicamente, como máximo con carácter cuatrienal, y atenderá al resultado de las evaluaciones que lleve a cabo el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e Inclusión.

### **Artículo 23.- Garantía de prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo**

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de la totalidad de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, de acuerdo con el mapa a que se refiere el artículo anterior, sin perjuicio de su gestión directa o indirecta a través de otras entidades públicas o privadas, que deberán cumplir con las exigencias de profesionalización del personal encargado de la prestación de los servicios en la forma que reglamentariamente se determine.

2. Asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la prestación de los servicios por medios electrónicos en tanto sean compatibles con la naturaleza y contenido del servicio.

### **Artículo 24.- Servicio de orientación para el empleo**

1. El servicio de orientación para el empleo tiene por objeto la información, el diagnóstico individualizado, el asesoramiento y acompañamiento en la planificación personalizada dirigida a mejorar la empleabilidad, el desarrollo profesional o las oportunidades de autoempleo o emprendimiento de la persona usuaria.

2. El servicio de orientación para el empleo será personalizado, integral e inclusivo y estará conformado, al menos, por las prestaciones siguientes:

a) Triage, dirigido a detectar las necesidades de las personas usuarias en orden al logro de su inserción sociolaboral e identificar el sistema laboral, social u otros, que han de intervenir en su diagnóstico.

b) Diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria en relación a las habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, que atienda a sus circunstancias personales y sociales.

c) Plan integrado y personalizado para el empleo que, sobre la base del diagnóstico previsto en el apartado anterior, incluya acciones de formación adecuadas para mejorar o actualizar las competencias profesionales y personales, la cualificación de la persona, actuaciones de



búsqueda activa de empleo, identificación de alternativas laborales o de emprendimiento de acuerdo con su perfil, sus necesidades y las necesidades del sistema productivo, así como información sobre el mercado de trabajo, necesidades de las empresas y cualificaciones relevantes en el mercado de trabajo.

El plan estará sometido a seguimiento permanente por una profesional o por un profesional de referencia y podrá revisarse y modificarse con la participación de la persona usuaria.

d) Apoyo a la activación, consistente en el asesoramiento técnico en orden a mejorar la búsqueda activa de empleo, asistencia a la movilidad, así como el acompañamiento en la ejecución del plan integrado y personalizado de empleo. En su ejecución, se facilitará información y asesoramiento para la definición del currículum, manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, situación y necesidades del mercado, y demás funciones de seguimiento individual del citado plan.

e) Centros de empleo, entendiéndose por tales, espacios que cuentan con la asistencia de una profesional o de un profesional de apoyo, donde se ofrecen instrumentos de autoconsulta sobre recursos para la búsqueda de empleo, herramientas de información del mercado de trabajo, bibliografía, publicaciones especializadas en materia de formación y empleo, así como equipamiento tecnológico de acceso a la información.

f) Servicios y programas personalizados de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento a todas las personas, especialmente a aquellas con dificultades de inserción laboral, o que se hallen en riesgo o en situación de exclusión.

3. Las prestaciones a que se refieren los apartados b) y c) del párrafo anterior se configuran como derechos subjetivos en los términos previstos en los artículos 10 y 11.

### **Artículo 25.- Servicio de formación en el trabajo**

1. El servicio de formación en el trabajo forma parte del sistema integrado de formación profesional a que se refieren la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco y sirve a idénticos objetivos.

2. Promoverá aquella formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo, a través del cual las personas usuarias adquieran y actualicen las competencias profesionales que les permitan mejorar las posibilidades de desarrollo profesional y de empleabilidad durante las transiciones laborales.

A tal efecto, incluirá, además de la oferta formativa referenciada al Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales en los términos previstos en la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, cualquier otra formación que, aun no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, sea relevante para el empleo, se adapte a las necesidades formativas específicas y puntuales de las empresas, o de las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral.

3. El servicio de formación en el trabajo comprenderá la programación de formación, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación, la acreditación y certificación, la consignación, mantenimiento y actualización de la formación en la historia laboral única y cualesquiera otras acciones que se dirijan a garantizar la calidad de la formación y la coordinación de las necesidades de cualificación de las personas y del tejido productivo.

4. El servicio de formación en el trabajo facilitará el desarrollo de itinerarios formativos personalizados que formarán parte, en su caso, del plan integrado y personalizado para el





empleo, prestando especial atención a las competencias digitales y de otra índole que tengan incidencia en el desarrollo profesional y permitan acompañar a la persona en la adquisición de competencias adaptadas a las transformaciones socioeconómicas.

5. El servicio de formación en el trabajo impulsará la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

6. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias que correspondan en cada momento a los departamentos competentes del Gobierno Vasco en materia de educación, de empleo, y a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

### **Artículo 26.- Servicio de intermediación y colocación**

El servicio de intermediación y colocación 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. Estará conformado por las actividades siguientes:

- a) Captación de ofertas y de oportunidades de empleo.
- b) Difusión de ofertas y oportunidades de empleo.
- c) Identificación y selección de personas candidatas más adecuadas a las ofertas de empleo.

### **Artículo 27.- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento**

1. El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento tiene por objeto el impulso y apoyo de las iniciativas de autoempleo y emprendimiento.

2. Comprende las actividades siguientes:

- a) Formación, información y asistencia a las personas interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva con creación de empleo.
- b) Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo, que comprenderá la difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social.
- c) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras, de autoempleo, de creación de empresas y de fomento de la contratación.

### **Artículo 28.- Servicio de asesoramiento a empresas**

1. El servicio de asesoramiento a empresas tiene por objeto la detección y acompañamiento en la cobertura de necesidades empresariales, el apoyo en las transformaciones en el mercado de trabajo mediante un sistema ágil de prospección y respuesta desde el empleo y la formación, y el asesoramiento vinculado a la contratación.

2. Incluirá las actividades siguientes:

- a) Información y asistencia sobre contratación de trabajadores y trabajadoras, sobre incentivos económicos derivados de la contratación de personas desempleadas o de aquellas integradas en determinados colectivos de atención prioritaria y sobre cualesquiera otras cuestiones vinculadas a su tramitación.



- b) Prospección e identificación de necesidades empresariales, tanto de empleo como de formación.
- c) Cualificación de las personas ocupadas en coordinación con el servicio de formación en el trabajo.
- d) Actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.
- e) Diseño y ejecución, cuando proceda, de los procesos de recolocación.
- f) Análisis de los nuevos empleos ofertados, en términos cuantitativos y cualitativos, en orden a determinar la cualificación y perfil óptimo para su provisión.

### **Artículo 29.- Servicio avanzado de Información sobre el mercado de trabajo**

1. El servicio avanzado de información sobre el mercado de trabajo consiste en la puesta a disposición de personas y empresas de un conjunto de información estructurada acerca del mercado de trabajo, de su funcionamiento y de sus necesidades. Identificará oportunidades de empleo en términos de ocupaciones, necesidades de cualificación y competencias asociadas.

2. El servicio avanzado de Información incluirá, al menos, los contenidos siguientes:

- a) Información actualizada de situación laboral de personas demandantes de servicios de empleo.
- b) Servicios recibidos.
- c) Contexto de ocupaciones solicitadas y recomendaciones de actuación.
- d) Proyecciones futuras de ocupaciones, sectores y necesidades de cualificación.
- e) Itinerarios formativos recomendados.
- f) Comportamientos de perfiles de demandantes y ocupaciones cercanas.
- g) Alertas y notificaciones.

3. Servirá a la toma de decisiones de las personas y empresas usuarias, a la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, a la planificación de las políticas públicas de empleo y a la programación de servicios y acciones vinculadas con el empleo.

## **SECCIÓN 2ª**

### **PERSONAS Y EMPRESAS USUARIAS, DERECHOS Y OBLIGACIONES**

#### **Artículo 30.- Personas y empresas usuarias**

1. Son usuarias de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, las personas físicas, desempleadas u ocupadas, que sean demandantes de algunos de sus servicios, así como aquellas empresas que oferten empleo o soliciten servicios de la cartera.

2. El acceso a la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se ajustará a los requisitos que reglamentariamente se establezcan. En todo caso, exigirá el registro en el instrumento común para la atención y seguimiento a que se refiere el artículo 36.



### **Artículo 31.- Derechos de las personas y empresas usuarias**

1. Las entidades de la Red Vasca de Empleo garantizarán a las personas físicas usuarias de la cartera de servicios los siguientes derechos:

a) A ser tratadas con respeto y corrección en un clima de seguridad y confianza, garantizando la confidencialidad y el respeto a la dignidad de la persona y a la protección de sus datos personales.

b) A obtener información completa, veraz, continuada, comprensible, accesible, suficiente y eficaz sobre la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, las necesidades de las empresas, las cualificaciones relevantes en el mercado de trabajo, la oferta formativa y, en todo caso, la información sobre su empleabilidad y sobre el plan integrado y personalizado para el empleo.

c) A entender y ser entendidas en los términos que reglamentariamente se establezcan.

d) A que se les asigne un profesional o una profesional de referencia. En todo caso, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará el derecho a su sustitución en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de lo que dispongan las demás entidades de la Red Vasca de Empleo en el ámbito de su organización respectiva.

e) Una historia laboral única que recogerá el conjunto de la información relevante sobre el triaje, el diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, el plan integrado y personalizado de empleo, sobre las actuaciones desarrolladas, ofertas de empleo, contratos suscritos, prestaciones o subsidios que perciba, en su caso, y demás información que resulte relevante para conseguir la continuidad y complementariedad de todas las intervenciones de las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

Reglamentariamente se establecerá las normas de confección, conservación, responsabilidades y utilización de la historia laboral única. Su llevanza se realizará a través del instrumento común para la atención y seguimiento a que se refiere el artículo 36.

f) A acceder a los documentos y a los datos de su historia laboral única y a obtener copia de los mismos en formato accesible. En el acceso de las profesionales y de los profesionales a la misma se respetará lo dispuesto en el artículo siguiente.

g) A realizar sugerencias y reclamaciones.

h) 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.

2. En relación con la utilización de medios electrónicos en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo a través de la ventanilla única digital a que se refiere el artículo 17.2, las personas usuarias tendrán los siguientes derechos:

a) Los previstos en el artículo 69.2 y 3 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

b) Accesibilidad de los servicios electrónicos y de las aplicaciones disponibles para su prestación, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información ofrecida resulta accesible y comprensible.

c) Supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.

d) Disponibilidad gratuita de sistemas de identificación digital, autenticación y firma electrónica. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán la utilización de los mismos sistemas de firma electrónica.



e) Asistencia en línea y presencial.

f) Integridad, confidencialidad y autenticidad de la información tratada.

3. Sin perjuicio de que la gestión de la ventanilla única digital corresponda a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo garantizarán en último término la plena efectividad de los derechos a que se refiere el párrafo anterior en relación con los servicios cuya prestación les corresponda.

4. Se garantizará a las empresas aquellos derechos previstos en los párrafos anteriores que sean compatibles con su naturaleza.

### **Artículo 32.- Acceso a la historia laboral única por las personas profesionales**

1. Los profesionales y las profesionales de la Red Vasca de Empleo guardarán secreto profesional en el acceso a la historia laboral única.

2. El acceso, que no requerirá el consentimiento de las personas usuarias, se limitará al contenido necesario, adecuado y pertinente, en atención a las funciones concretas que cada profesional tenga encomendadas y siempre que sea preciso para la adecuada prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo o de alguno de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad a que se refiere el capítulo IV de este título

3. El personal que realice funciones de inspección de la Red Vasca de Empleo podrá acceder a la historia laboral única en ejercicio de las funciones de comprobación del contenido prestacional técnico de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, del respeto a los principios informadores de su actuación, a los requisitos de acceso de las personas usuarias a los servicios y programas complementarios para la mejora de la empleabilidad y a los derechos y deberes establecidos en esta ley y en la legislación estatal de empleo.

### **Artículo 33.- Obligaciones de las personas y empresas usuarias**

1. Las personas y empresas usuarias deberán colaborar con las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

2. En todo caso, deberán cumplir las obligaciones siguientes:

a) Comparecer ante la entidad de la Red Vasca de Empleo que las requieran en relación con los servicios de la cartera que se les ofrezcan.

b) Colaborar con las entidades de la Red Vasca de Empleo en orden a posibilitar la mejor prestación de los servicios de la cartera, facilitando la documentación, datos e informes que le sean requeridos.

c) Mantener actualizada la información sobre cambios de domicilio, datos de contacto y de aquellas circunstancias laborales, personales o familiares que sean relevantes para el disfrute de los servicios de empleo o, en su caso, para prestar los servicios que sean requeridos por las empresas.

d) Respetar la dignidad y los derechos del resto de las personas usuarias y de las profesionales que les atiendan.

**CAPÍTULO III****INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y PROSPECCIÓN Y  
GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO****SECCIÓN 1ª****INSTRUMENTOS COMUNES DE ATENCIÓN, INFORMACIÓN Y PROSPECCIÓN****Artículo 34.- Aprobación de los instrumentos comunes de atención, información y prospección**

Corresponde a la persona titular del departamento competente en materia de empleo la aprobación de los instrumentos comunes de atención que deberán utilizar las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo en la prestación de los servicios de la cartera.

**Artículo 35.- Diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de atención, información y prospección**

El diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de atención, información y prospección corresponderá a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 36.- Instrumento común para la atención y seguimiento**

1. El Instrumento común para la atención y seguimiento es la herramienta que permitirá el seguimiento, por cada persona usuaria y durante toda su vida laboral, de los servicios prestados de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

Asimismo, permitirá el seguimiento de los servicios prestados a las empresas.

2. Integrará la historia laboral única, la información relevante personal y profesional y de las empresas usuarias, garantizando la trazabilidad de todas las intervenciones y, en su caso, la adecuada coordinación con las prestaciones económicas frente al desempleo y las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

3. El Instrumento común para la atención y seguimiento permitirá la elaboración de estadísticas sobre la gestión realizada y, en todo caso, el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres.

4. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la plena integración y compatibilidad del instrumento a que se refiere este artículo con los sistemas de información e infraestructuras que se hayan puesto en marcha y estén vigentes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

**Artículo 37.- Instrumento de información y gestión de ofertas de empleo, de formación y de servicios**

1. El instrumento de información y gestión de ofertas de empleo, de formación y de servicios es la herramienta que recogerá la totalidad de las ofertas de empleo disponibles, de la formación en el trabajo y de los servicios ofertados por las entidades integradas en la Red Vasca de Empleo.

2. Estará a disposición de las personas y empresas usuarias y de las entidades de la Red Vasca de Empleo para servir de apoyo a la toma de decisiones y a la atención directa a personas y a empresas.



3. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo garantizará la plena integración y compatibilidad del instrumento a que se refiere este artículo con los sistemas de información e infraestructuras que se hayan puesto en marcha y estén vigentes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

#### **Artículo 38.- Herramienta de perfilado**

La herramienta de perfilado es el instrumento de gestión que permitirá la caracterización de las personas usuarias de la Red Vasca de Empleo según su empleabilidad y servirá de apoyo a la atención directa, a la programación de acciones individuales y a la planificación de las políticas públicas en materia de empleo.

#### **Artículo 39.- Observatorio Vasco de Empleo y de Formación**

1. El Observatorio Vasco de Empleo y de Formación es la herramienta que integra:

a) La información, análisis y prospectiva sobre el empleo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, con identificación actualizada de las necesidades del mercado de trabajo y de las competencias relevantes para su satisfacción, así como con las proyecciones a medio plazo de la demanda y oferta de empleo por ocupaciones, sectores económicos, niveles y ramas de actividad.

b) La prospección, detección y análisis de las necesidades formativas, singularmente las referidas al mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. La información del Observatorio Vasco de Empleo y de Formación servirá a la toma de decisiones, al diseño y a la planificación de las políticas públicas de empleo, así como a la programación y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

3. Los sistemas de información, análisis y prospectiva sobre el empleo que, en su caso, mantengan las diputaciones forales, los municipios y las entidades locales de ámbito supramunicipal deberán garantizar la plena integración e interoperabilidad con el Observatorio Vasco de Empleo y de Formación.

4. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo elaborará con periodicidad anual un informe sobre la evolución del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

### **SECC. 2ª**

#### **GESTIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO**

#### **Artículo 40.- Principios informadores**

1. Las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo gestionarán las prestaciones de la cartera de servicios de acuerdo con los principios a que se refiere el artículo 5 y con los que se citan a continuación:

a) Gratuidad y universalidad. Los servicios serán gratuitos para todas las personas y empresas usuarias, sin que pueda exigirse contraprestación alguna.

b) Atención integral y profesional que garantice la adecuada coordinación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, la protección económica frente al desempleo y las prestaciones del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.



c) Atención personalizada, flexible, temprana, continua y adaptada a las necesidades particulares de las personas usuaria en tanto las mismas persistan, que procure la colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.

Asimismo, los servicios se adaptarán a las necesidades de las empresas.

d) Accesibilidad de los servicios, en particular para las personas con discapacidad, asegurando en todo caso que la información sobre los servicios resulta accesible y comprensible.

e) Transparencia, calidad y evaluación de los servicios, de acuerdo a los estándares de calidad que se definan reglamentariamente. Se incorporarán indicadores cualitativos y cuantitativos homogéneos, desagregados por sexo y por colectivos de atención preferente, que permitan la evaluación y desarrollo de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

f) Trazabilidad de la totalidad de las actividades desarrolladas, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto, a través del instrumento común para la atención y seguimiento.

g) Gestión por competencias profesionales, que garantice una adecuada coordinación entre los servicios de orientación para el empleo, intermediación y colocación y de formación en el trabajo.

2. Para su efectividad, las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo deberán prestarse mutua colaboración y cooperación.

#### **Artículo 41.- Gestión exclusiva por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**

1. Sin perjuicio de garantizar la totalidad de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, corresponde a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la gestión exclusiva de los siguientes servicios y funciones:

a) En relación con el servicio de orientación, le corresponderá la elaboración del triaje, del diagnóstico personal sobre la empleabilidad de la persona usuaria, así como el diseño, seguimiento, revisión y actualización del plan integrado y personalizado para el empleo.

b) El servicio de formación en el trabajo, sin perjuicio de las funciones que asuman las diputaciones forales y ayuntamientos en virtud de lo dispuesto en los artículos siguientes y de las que puedan corresponder al departamento competente en materia de educación en orden a la adecuada planificación, programación, acreditación o certificación de las competencias adquiridas en el marco del sistema vasco de formación profesional.

c) En relación con los servicios de intermediación y colocación, sin perjuicio de lo dispuesto para las agencias de colocación en la legislación estatal de empleo, le corresponde la gestión exclusiva de los siguientes servicios y funciones:

1º Gestión y casación de las ofertas de empleo.

2º Elaboración de planes de recolocación permitidos por la legislación vigente.

d) Diseño y mantenimiento del servicio avanzado de información sobre el mercado de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo prestará especial atención a la formación que se dirija a la adquisición de competencias, de actitudes y valores relevantes en el mercado de trabajo que contribuyan a mejorar la cualificación de las personas, a mantener o acceder a trabajos dignos y a mejorar la progresión profesional y la empleabilidad.



Asimismo, garantizará la formación dirigida a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas que presenten dificultades de inserción sociolaboral y aquellas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria.

#### **Artículo 42.- Gestión por las diputaciones forales**

1. La diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar, de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo y en el marco, en su caso, del respectivo plan territorial de empleo y desarrollo local y de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo, los siguientes servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo:

a) En relación con la formación en el trabajo, y en el marco de la planificación y programación aprobada por el Gobierno Vasco, podrá programar e impartir formación no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, siempre que se halle vinculada al desarrollo económico y social del territorio respectivo, que sea relevante en el mercado de trabajo del territorio, así como la destinada a personas que se hallen en riesgo o en situación de exclusión. Le corresponderá, asimismo, el control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación impartida y el registro y actualización de los datos sobre la formación recibida por las personas usuarias en el instrumento común para la atención y seguimiento.

b) Podrá, asimismo, prestar el servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. En su prestación deberá ajustarse a las medidas de coordinación establecidas en la Ley 16/2012, de 28 de junio, de apoyo a las personas emprendedoras y a la pequeña empresa del País Vasco.

2. Los servicios a que se refiere el párrafo anterior serán de prestación voluntaria.

#### **Artículo 43.- Gestión por las entidades locales**

1. Además de los servicios a que se refiere el artículo anterior, los municipios y otras entidades locales de ámbito supramunicipal podrán gestionar, en el marco del Plan de empleo y desarrollo local y de acuerdo con el mapa de servicios de la Red Vasca de Empleo, los siguientes servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo:

a) En relación con el servicio de orientación, la gestión de centros de empleo que ofrezcan apoyo a la activación, servicios y programas personalizados de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento, en los términos previstos en el artículo 24.2.d) y e), así como la puesta a disposición del servicio de información avanzada sobre el mercado de trabajo.

b) En relación con el servicio de asesoramiento a empresas, podrán realizar la captación de las ofertas de empleo, el contacto directo con las empresas vinculadas a su territorio, la prospección e identificación de sus necesidades, así como la información y asesoramiento sobre ayudas y modalidades de contratación.

2. Los servicios a que se refiere el párrafo anterior serán de prestación voluntaria.

#### **Artículo 44.- Entidades privadas colaboradoras de la Red Vasca de Empleo**

1. Las entidades privadas que intervengan en la prestación de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo deberán cumplir lo dispuesto en esta ley para la Red Vasca de Empleo, así como lo establecido en la legislación estatal de empleo para las entidades colaboradoras.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá establecer el marco de colaboración con entidades privadas a través de las siguientes fórmulas:





a) Con arreglo a lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, incluidos los acuerdos marco a que se refieren los artículos 219 a 222.

b) Contratos abiertos, entendiéndose por tales los acuerdos que permitan la participación de varias entidades en la prestación del servicio, sin que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pueda elegir a una entidad frente a otra, ni estas se hallarán obligadas a presentar ofertas. Se ajustarán a las siguientes reglas:

1º Las bases reguladoras de estos contratos respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, no discriminación, transparencia, calidad, continuidad, accesibilidad y disponibilidad del servicio y atenderán a las necesidades de las personas y empresas usuarias.

2º Podrán prever criterios de selección en orden a apreciar la aptitud de las entidades para ejecutar el contrato.

3º Se fijarán las prescripciones técnicas que regirán la ejecución de estos contratos.

4º Los principios de la legislación de contratos del sector público serán de aplicación para resolver dudas y lagunas.

c) En relación con la gestión por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo del servicio de formación en el trabajo, lo establecido en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de formación profesional y en la legislación estatal por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

d) Por cualquier otro medio previsto en el ordenamiento.

3. En relación con los servicios de intermediación, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá suscribir convenios de colaboración con las agencias de colocación, conceder subvenciones o establecer cualquier otra fórmula de colaboración, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público, cuando el negocio de que se trate se incluya en su ámbito de aplicación.

4. Las demás entidades de la Red Vasca de Empleo gestionarán los servicios de la cartera de acuerdo con lo que disponga su normativa reguladora.

5. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales y los municipios promoverán la colaboración para procurar una gestión ordenada y complementaria de aquellos servicios respecto de los que ostentan competencias concurrentes, que podrá incluir la utilización de sistemas de racionalización técnica de la contratación, siempre que se ajusten al contenido de los servicios de empleo.

## CAPÍTULO IV

### PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

#### **Artículo 45.- Programas complementarios para la mejora de la empleabilidad**

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas complementarios para la mejora de la empleabilidad dirigidos a promover la inclusión laboral, la actualización continua de conocimientos y de competencias, a valorar las competencias profesionales de la población activa y a aumentar las tasas de empleo.



2. Los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad serán de aplicación preferente a los colectivos de atención prioritaria.

Reglamentariamente se determinarán los colectivos prioritarios para acceder a los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, la extensión al resto de la población, el periodo de vigencia, la organización encargada de llevarla a cabo, los plazos para su realización y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.

3. En todo caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 10 y 11, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo revisará el diagnóstico personal sobre la empleabilidad y el plan integrado y personalizado de empleo de las personas desempleadas de larga duración en el plazo máximo de dieciocho meses.

Igualmente, les reconocerá preferencia para el acceso a aquella formación que se adapte a lo dispuesto en el citado plan.

4. Se promoverá la colaboración entre las entidades de la Red Vasca de Empleo para la ejecución de estos programas, que se extenderá, asimismo, a las entidades colaboradoras.

#### **Artículo 46.- Programa de valoración de competencias**

1. El programa de valoración de competencias permitirá a las personas disponer de un análisis básico sobre su empleabilidad y a las administraciones públicas diseñar estrategias para mejorar las políticas públicas de empleo.

2. Se promoverá la autovaloración de competencias garantizando, en todo caso, la asistencia de un profesional o de una profesional que permita la correcta realización de la valoración por la persona interesada.

3. La valoración de competencias será voluntaria y se entenderá satisfecha en los casos en que se haya realizado a la persona el diagnóstico personal sobre empleabilidad o el plan integrado y personalizado de empleo, en tanto los mismos estén vigentes.

4. Se garantizará la confidencialidad del programa de valoración de competencias en términos idénticos a los establecidos en el artículo 14.

#### **Artículo 47.- Programa de actualización de competencias**

1. El programa de actualización de competencias permitirá a las personas, en ejercicio de su autonomía, elegir la oferta formativa mediante la utilización de fórmulas flexibles que garanticen la calidad de la formación.

2. A tal fin, los departamentos competentes en materia de empleo y educación establecerán los requisitos exigibles a las entidades de formación que puedan participar en el programa de actualización de competencias, así como la oferta formativa relevante para mejorar la cualificación profesional de las personas.

#### **Artículo 48.- Programas de empleo con apoyo y acompañamiento en el mercado ordinario de trabajo**

1. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá en marcha programas de empleo dirigidos a procurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo y desarrollará programas de empleo con apoyo y acompañamiento dirigidos a promover su integración laboral



en el sistema ordinario de trabajo, de conformidad con la legislación de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y con la normativa de desarrollo.

2. Asimismo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo desarrollará programas de empleo con apoyo dirigidos a otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral como medida de fomento de empleo para facilitar su inclusión social y laboral.

Reglamentariamente se determinarán las personas destinatarias del programa, su duración, los requisitos de acceso y de los profesionales y de las profesionales de apoyo y acompañamiento, así como de las entidades beneficiarias de la acción de fomento y cualesquiera otras cuestiones necesarias para su ejecución.

3. En todo caso, estos programas incluirán acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona destinataria, actividades dirigidas al desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, a la formación específica en las tareas inherentes al puesto de trabajo, así como de asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades de apoyo de la persona y, en su caso, de adaptación del puesto de trabajo.

4. Los programas de empleo con apoyo serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación.

## **CAPÍTULO V**

### **INSPECCIÓN DE LA RED VASCA DE EMPLEO Y CONTROL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS**

#### **Artículo 49.- Inspección**

1. Corresponderá al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo la inspección y control del cumplimiento de los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo por parte de las entidades de la Red Vasca de Empleo.

Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Su ejercicio estará informado por los principios de legalidad, objetividad, eficacia, congruencia y proporcionalidad.

#### **Artículo 50.- Facultades de la inspección**

1. En el ejercicio de las funciones de inspección el personal funcionario tendrá la condición de autoridad.

2. En el desarrollo de la actividad inspectora, tendrán las siguientes facultades:

a) Efectuar toda clase de comprobaciones y practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren necesaria para verificar la observancia de las disposiciones de esta ley y de la normativa que la desarrolle.

b) Entrar libremente, sin previa notificación y en cualquier momento, en todos los centros que presten servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

c) Requerir a las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, cuanta información y documentación sea precisa para comprobar el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y en la normativa de desarrollo.



d) Proponer al departamento competente en materia de empleo la formulación de requerimientos para el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley y en la normativa de desarrollo, y, en su caso, la adopción de las medidas que garanticen a las personas usuarias la adecuada prestación de los servicios.

3. La información obtenida en el ejercicio de la actividad inspectora será reservada y no podrá utilizarse para fines distintos a los previstos en esta ley.

#### **Artículo 51.- Auxilio a la labor inspectora**

1. En el ejercicio de las funciones de inspección el personal funcionario del departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco, podrá solicitar apoyo de otra autoridad, que prestará su auxilio y colaboración cuando sea necesario para el desarrollo de la actividad inspectora.

2. Las autoridades, titulares de órganos de las administraciones públicas y demás entidades integrantes del sector público, facilitarán el suministro, si son requeridos para ello, de las informaciones, antecedentes y datos que sean necesarios para el ejercicio de la potestad inspectora.

La misma colaboración será exigible a las personas físicas o jurídicas privadas que presten servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

3. Las obligaciones de auxilio y colaboración establecidas en este artículo solo tendrán las limitaciones legalmente establecidas en relación con la intimidad de la persona, el secreto de las comunicaciones, o de las informaciones suministradas a las administraciones públicas con finalidad exclusivamente estadística y con la protección de datos personales.

#### **Artículo 52.- Planificación de las actuaciones inspectoras**

1. Las actuaciones inspectoras responderán a la planificación y la programación establecidas, sin perjuicio de las actuaciones derivadas de denuncias o propuestas de carácter extraordinario.

2. El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo aprobará el plan de inspección y las programaciones anuales, que contendrán los objetivos que se deben lograr, los ámbitos de actuación, las acciones que hay que desarrollar y el plazo previsto para su ejecución.

#### **Artículo 53.- Sustitución en la prestación de servicios**

1. Si en el ejercicio de las funciones de inspección se detectara que la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo no se ajusta a los requisitos y obligaciones establecidos en esta ley, a los estándares de calidad o al contenido prestacional técnico de los servicios, el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo podrá acordar la sustitución por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en la prestación de los servicios a costa de la administración o entidad responsable.

2. La sustitución en la prestación de servicios exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Incumplimiento grave y reiterado por parte de la administración o entidad responsable de su prestación en perjuicio de las personas y empresas usuarias.



b) Requerimiento previo a la administración o entidad responsable de la prestación del servicio para que adopte las medidas precisas en orden al cumplimiento de los requisitos y obligaciones, de los estándares de calidad o del contenido prestacional técnico que se hubiera incumplido, indicándole las subsanaciones que procedan. El plazo otorgado a tal fin no podrá ser nunca inferior a un mes.

c) Persistencia en el incumplimiento, transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior.

d) Informe previo favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

3. La sustitución en la prestación de servicios, que no tendrá naturaleza sancionadora, se extenderá por el tiempo indispensable y en tanto se acredite la adopción de medidas idóneas para garantizar el cumplimiento del nivel de atención por la administración o entidad responsable de la prestación del servicio, así como el cumplimiento de los requisitos y obligaciones, de los estándares de calidad o del contenido prestacional técnico que se hubieran incumplido.

Las medidas propuestas por la administración o entidad responsable de la prestación del servicio deberán contar con el informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

4. En caso de que sea Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la responsable del incumplimiento, el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo remitirá al consejo de administración de aquella entidad informe circunstanciado de los incumplimientos detectados a fin de que se adopten de inmediato las medidas correctoras en orden a garantizar lo dispuesto en esta ley y en la normativa de desarrollo.

Las medidas propuestas deberán contar con el informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

5. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de las consecuencias aplicables por incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos en virtud de convenios, contratos para la gestión de los servicios de la cartera de la Red Vasca de Empleo que pudieran haberse suscrito o de las subvenciones que pudieran haberse otorgado a la administración o entidad responsable del incumplimiento.

## TÍTULO IV

### COMPETENCIAS, GOBERNANZA, PLANIFICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

#### CAPÍTULO I

#### COMPETENCIAS

##### **Artículo 54.- Gobierno Vasco**

1. Corresponde al Gobierno Vasco el ejercicio de las competencias siguientes:

a) Normativa, para elaborar anteproyectos de ley en materia de empleo y ejercer la potestad reglamentaria en desarrollo de la presente ley y en ejecución de la legislación laboral que dicte el Estado.

b) Diseño y planificación de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, sin perjuicio de la competencia que tengan atribuidas las diputaciones forales y los municipios en esta materia.



A tal efecto, le corresponde la definición de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo, la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo y del Plan trienal de empleo de Euskadi.

c) Planificación y programación de la formación en el trabajo en el marco del Plan Vasco de Formación Profesional, de acuerdo con las directrices del Órgano Superior de Coordinación de la Formación Profesional.

Incluirá la formación programada, en su caso, por las diputaciones forales y por los municipios.

d) Desarrollo de acciones de fomento del empleo, tomando en consideración las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

e) Diseño y mantenimiento de los instrumentos comunes de prospección, información y gestión de la Red Vasca de Empleo.

f) Definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

g) Inspección y control de la Red Vasca de Empleo

h) Investigación e innovación en materia de empleo.

i) Cualesquiera otras que se integren en la materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación en el trabajo y no se atribuyan a otras instituciones.

2. Las competencias del Gobierno Vasco se ejercerán a través del departamento competente en materia de empleo, salvo las previstas en los apartados c), d), e) y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, cuyo ejercicio corresponde a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sin perjuicio de la que asuman las diputaciones forales y los municipios.

Asimismo, el ejercicio de la competencia de investigación e innovación en materia de empleo será compartido entre el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

### **Artículo 55.- Diputaciones forales**

1. Corresponde a la diputación foral de cada territorio histórico el ejercicio de las competencias siguientes:

a) Aprobación, en su caso, de planes territoriales de empleo que deberán ajustarse a lo dispuesto en la Estrategia Vasca de Empleo.

b) Desarrollo de acciones de fomento del empleo vinculadas singularmente al desarrollo económico y social del territorio, así como las dirigidas a la inserción sociolaboral de las personas en situación o en riesgo exclusión social, de acuerdo con las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de las competencias del Gobierno Vasco.

2. La diputación foral de cada territorio histórico podrá gestionar los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo en los términos previstos en el artículo 42.

**Artículo 56.- Municipios**

1. Corresponde a los municipios, como competencia propia, la aprobación de planes de empleo y desarrollo local, que deberán ajustarse a lo dispuesto en la Estrategia Vasca de Empleo.

En el marco de los citados planes podrán desarrollar acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo social y económico del municipio, así como las dirigidas a promover la inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión, de acuerdo con las propuestas del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de las competencias de las diputaciones forales y del Gobierno Vasco.

2. Podrán gestionar aquellos servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo previstos en el artículo 43.

**CAPÍTULO II  
GOBERNANZA****Artículo 57.- Gobernanza**

1. La gobernanza de las políticas públicas de empleo corresponde al Gobierno Vasco en los términos establecidos en el artículo 54, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y a la Mesa de Diálogo Social.

2. Estará informada por los principios de participación, planificación estratégica, racionalización, coordinación y evaluación.

**Artículo 58.- Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo**

1. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo es el órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

2. Para el ejercicio de sus competencias goza de autonomía orgánica y funcional.

Estará adscrito a efectos presupuestarios al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

3. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo se regirá por esta ley y por su reglamento de funcionamiento y, en lo no previsto por estos, por lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público para los órganos colegiados y en la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco.

**Artículo 59.- Composición del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo**

1. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo estará integrado por doce miembros designados por el Lehendakari en representación del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los municipios, de acuerdo con la distribución siguiente:



a) Seis miembros en representación del Gobierno Vasco, que integrarán, en todo caso, a las personas titulares de los departamentos competentes en materia de empleo, educación, inclusión y de competitividad, así como al Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El resto de miembros hasta completar la representación, serán altos cargos del departamento competente en materia de empleo, designados a propuesta de su titular.

b) Tres miembros en representación de cada una de las diputaciones forales que deberán ser, en todo caso, diputados o diputadas forales.

c) Tres miembros en representación de los municipios, a propuesta de la asociación de municipios vascos de mayor implantación.

La designación garantizará la representación de municipios de distinto tamaño, de modo que sean personas electas de municipios con una población inferior a 10.000 habitantes, con una población de entre 10.000 y 50.000 habitantes y de municipios con más de 50.000 habitantes.

2. La persona titular del departamento competente en materia de empleo asumirá la presidencia del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

3. En la designación de sus miembros se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes lo integren por razón de su cargo.

#### **Artículo 60.- Funciones del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo**

1. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo tendrá las funciones siguientes:

a) Informar las disposiciones de carácter general en materia de empleo.

b) Elaborar la propuesta de directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

c) Elaborar la propuesta de la Estrategia Vasca de Empleo y del Plan trienal de empleo de Euskadi

d) Informar los planes territoriales de empleo que, en su caso, elaboren las diputaciones forales y los planes de empleo y desarrollo local.

e) Definir los criterios de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las políticas públicas de empleo y para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad, de conformidad con la distribución de competencias establecida en esta ley.

A tal efecto, elaborará un mapa de la Red Vasca de Empleo para su aprobación por el Gobierno Vasco. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, las diputaciones forales, los municipios y las entidades de sus respectivos sectores públicos deberán suministrar la información que les sea requerida.

En la elaboración del mapa de la Red Vasca de Empleo se atenderá a la población, a las características demográficas y territoriales, a las ratios máximas de población por profesional y a otros datos objetivos, así como a los principios de proximidad a la ciudadanía, subsidiariedad y complementariedad, y evitará duplicidades en la prestación de servicios. En todo caso, tendrá en cuenta el resultado de las evaluaciones que lleve a cabo el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e Inclusión.





f) Proponer acciones coordinadas de fomento del empleo dirigidas a la creación y mantenimiento del trabajo digno, atendiendo a la situación del mercado de trabajo y a sus perspectivas futuras.

A tal fin, cuando el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo proponga la adopción de medidas tributarias, remitirá la propuesta al órgano de coordinación tributaria a los efectos previstos en el artículo 17 de la Ley 3/1989, de 30 de mayo, de Armonización, Coordinación y Colaboración Fiscal.

g) Formular propuestas y recomendaciones al Gobierno Vasco, a las diputaciones forales y a los municipios sobre materias relacionadas con las políticas públicas de empleo.

h) Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.

i) Informar previamente a la designación por el Gobierno Vasco de la persona titular del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión, de la persona o personas que estén llamadas a sustituirla en caso de vacante, ausencia o enfermedad, así como en caso de remoción en los supuestos previstos en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.

j) Emitir informe en los casos de sustitución en la prestación de servicios a que se refiere el artículo 53.

2. En el ejercicio de sus funciones velará por la coordinación de las políticas públicas de empleo, con las dirigidas a mejorar la actividad, la innovación y competitividad del tejido productivo, las de formación profesional, así como con las políticas de inclusión.

A tal efecto, informará los planes estratégicos y los planes departamentales del Gobierno Vasco y las disposiciones de carácter general con incidencia en las políticas públicas de empleo.

3. En relación con la planificación en materia de empleo, el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo valorará la adecuación de los planes territoriales de empleo que, en su caso, elaboren las diputaciones forales y de los planes de empleo y desarrollo local a las directrices estratégicas aprobadas por el Gobierno Vasco, así como su acomodo y compatibilidad con la Estrategia Vasca de Empleo y con los criterios de coordinación establecidos.

#### **Artículo 61.- Régimen de acuerdos**

1. En el ejercicio de funciones de coordinación, los acuerdos del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo serán de obligado cumplimiento.

2. Cuando ejerza funciones consultivas referidas al acomodo y compatibilidad de los instrumentos de planificación con la Estrategia Vasca de Empleo y con los criterios de coordinación establecidos, su parecer será vinculante.

3. En los demás supuestos, incluidas las propuestas, recomendaciones y el informe a que se refiere el párrafo 2 del artículo anterior, su parecer no será vinculante, si bien la administración concernida habrá de motivar su apartamiento de la propuesta o recomendación formulada.

4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, teniendo la presidencia voto de calidad.



### **Artículo 62.- Comisión Técnica de Empleo**

1. La Comisión Técnica de Empleo es el órgano de apoyo técnico del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, que servirá de cauce de coordinación, participación y cooperación técnica de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.

2. Estará integrada por el mismo número de miembros e idéntica representatividad que la del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, debiendo garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Sus miembros tendrán, al menos, rango de director o directora y, en el caso de los municipios, será personal directivo público profesional.

3. Asumirá la presidencia la persona del departamento competente en materia de empleo que designe su titular.

4. Las funciones y el régimen de funcionamiento de la Comisión Técnica de Empleo se determinarán reglamentariamente.

### **Artículo 63.- Asesoramiento, apoyo técnico y administrativo**

1. El Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y la Comisión Técnica de Empleo podrán solicitar todos los asesoramientos, incluidos los de personas expertas en cualquiera de las áreas que integran las políticas públicas de empleo y recabar de cualquier órgano de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las diputaciones forales y de los municipios los datos que consideren necesarios para el desempeño de sus funciones.

2. El Gobierno Vasco, a través del departamento competente en materia de empleo, asegurará el apoyo técnico y administrativo necesarios al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y a la Comisión Técnica de Empleo para el ejercicio de las funciones que tienen atribuidas.

### **Artículo 64.- Mesa de Diálogo Social**

1. La Mesa de Diálogo Social es el órgano de participación institucional permanente de los agentes sociales en la gobernanza de las políticas públicas de empleo.

2. Tiene carácter tripartito. Su composición y funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco o por la norma que lo sustituya.

### **Artículo 65.- Funciones de la Mesa de Diálogo Social**

1. A los efectos de esta ley, corresponden a la Mesa de Diálogo Social las siguientes funciones:

a) Impulsar y favorecer la negociación y concertación de las políticas públicas de empleo, incluidas aquellas que incidan en las relaciones laborales y en la negociación colectiva.

b) Concertar la definición de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

c) Concertar la Estrategia Vasca de Empleo y el Plan trienal de empleo de Euskadi y participar en su evaluación.



d) Pronunciarse sobre los planes estratégicos y los planes departamentales, así como sobre los proyectos de ley y normas de carácter reglamentario vinculados a las políticas públicas de empleo.

e) Realizar recomendaciones y proponer criterios, directrices y principios en la definición de aquellas políticas sectoriales que incidan en las políticas públicas de empleo.

f) Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial con incidencia en las políticas públicas de empleo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 60.1.h).

2. Las funciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo anterior se desarrollarán a partir de las propuestas elaboradas por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo a que se refiere el artículo 60.1.b) y c).

Reglamentariamente se establecerá el procedimiento que ordene la intervención de la Mesa de Diálogo Social en cada una de las fases de elaboración de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, de la Estrategia Vasca de Empleo y del Plan trienal de empleo de Euskadi, hasta su definitiva aprobación por el Gobierno Vasco.

3. La ausencia de acuerdo en el seno de la Mesa de Diálogo Social no impedirá la tramitación de las disposiciones normativas, ni la aprobación por el Gobierno Vasco de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo, de la Estrategia Vasca de Empleo o del Plan trienal de empleo de Euskadi.

4. Las recomendaciones, propuestas y acuerdos de la Mesa de Diálogo Social se trasladarán al Gobierno Vasco, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, así como a los órganos colegiados de participación o de gobierno que se determinen reglamentariamente por su vinculación con las políticas públicas de empleo y por la representación en los mismos de los agentes sociales.

### **CAPÍTULO III**

### **PLANIFICACIÓN**

#### **Artículo 66.- Planificación**

1. Las políticas públicas de empleo se desarrollarán de acuerdo con las directrices estratégicas, con la Estrategia Vasca de Empleo, con el Plan trienal de empleo de Euskadi aprobados por el Gobierno Vasco, con los planes territoriales de empleo que, en su caso, aprueben las diputaciones forales y, en el ámbito local, de conformidad con los planes de empleo y desarrollo local.

2. Los planes territoriales de empleo vinculados a un territorio histórico serán facultativos.

En su caso, el contenido de los planes territoriales de empleo respetará lo dispuesto en el artículo 70.2. En su elaboración se garantizará la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el territorio histórico respectivo.

3. En su diseño y ejecución se atenderá a lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.



### **Artículo 67.- Estrategia Vasca de Empleo**

1. La Estrategia Vasca de Empleo es el instrumento de definición estratégica y de coordinación de las políticas públicas de empleo en Euskadi.

En su formulación atenderá a las directrices de las políticas públicas de empleo y de la política económica establecidas por el Gobierno Vasco, así como a las directrices estratégicas europeas y estatales de empleo.

2. Corresponde al Gobierno Vasco la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo con la participación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la Mesa de Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 60 y 65.

3. Su vigencia será sexenal, sin perjuicio de las revisiones y modificaciones de que pueda ser objeto.

### **Artículo 68.- Contenido de la Estrategia Vasca de Empleo**

1. La Estrategia Vasca de Empleo fijará las orientaciones y el marco de acción de las administraciones vascas en orden a mejorar la inserción profesional, la capacitación de las personas, su inclusión e igualdad de oportunidades, singularmente de los colectivos de atención prioritaria, el espíritu emprendedor, la competitividad y adaptabilidad de las empresas, la calidad del empleo y el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo.

2. En particular, incluirá los contenidos siguientes:

a) Diagnóstico sobre la situación y calidad del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi a partir de la evaluación de indicadores clave sociales y de empleo.

b) Determinación de las prioridades y objetivos estratégicos concretos de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que permitan valorar su evolución, así como la planificación estratégica y la temporalización de la implantación de medidas.

c) Definición de programas y objetivos evaluables en relación con los colectivos de atención prioritaria que se identifiquen en cada momento.

d) Definición de programas y objetivos evaluables en relación con la seguridad y salud en el trabajo que tengan por objeto la reducción del número de accidentes de trabajo y el seguimiento adecuado de las enfermedades profesionales, sustentados en tasas de incidencia de los accidentes y de enfermedades profesionales que permitan su valoración y seguimiento y que atiendan, igualmente, a los riesgos laborales a los que están expuestas las trabajadoras y los trabajadores autónomos y a los riesgos laborales emergentes.

e) Análisis de la dotación a las oficinas de la Red Vasca de Empleo, de los recursos humanos y materiales suficientes para garantizar la calidad de los servicios.

f) Evaluación de funcionamiento, de resultados y de calidad de los instrumentos comunes de prospección, información y gestión y, en su caso, definición de nuevos instrumentos comunes.

g) Identificación de acciones estratégicas y de programas de investigación e innovación en materia de empleo y su financiación.

h) Establecimiento de un cuadro de indicadores cuantificables, sociales y de empleo, que permitan el seguimiento de resultados, la revisión, adaptación y, en su caso, modificación, así como la evaluación a la finalización de su vigencia.

i) Definición del marco financiero que sustenta la Estrategia Vasca de Empleo.



### **Artículo 69.- Plan trienal de empleo de Euskadi**

1. El Plan trienal de empleo de Euskadi es el instrumento de planificación operativa de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que concreta las orientaciones, directrices y objetivos contenidos en la Estrategia Vasca de Empleo e integra el programa de acción del Gobierno Vasco, así como la programación de acciones de las diputaciones forales en materia de empleo en el periodo de que se trate.

2. Corresponde su aprobación al Gobierno Vasco, con la participación del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y de la Mesa de Diálogo Social, en los términos previstos en los artículos 60 y 65.

3. El Plan trienal de empleo de Euskadi incluirá, al menos, los contenidos siguientes:

a) Objetivos cuantitativos y cualitativos de actuación, prioridades y colectivos de atención prioritaria.

b) Identificación de los servicios, programas, acciones y políticas de activación y de seguridad y salud laboral que, debidamente coordinadas, habrán de desarrollar Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las diputaciones forales y los ayuntamientos en su ámbito competencial respectivo, fijando criterios y ámbitos de acción.

c) Plazo de ejecución de cada una de las tareas.

d) Indicadores de evaluación.

e) Financiación para su ejecución.

4. Será objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución.

### **Artículo 70.- Planes de empleo y desarrollo local**

1. Los planes de empleo y desarrollo local son los instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local que se dirigen a estimular y transformar, en su caso, la actividad económica y social con el objetivo de generar crecimiento y empleo, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial.

2. Incluirán, al menos, los contenidos siguientes:

a) Diagnóstico de la situación socioeconómica y de empleo del municipio o municipios, que incluya una prospección de necesidades e identificación de oportunidades de empleo.

b) Análisis de las necesidades formativas del municipio o municipios, así como diseño, en su caso, de programas de formación en el trabajo no conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial, debidamente coordinados con las necesidades de las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.

c) Objetivos en relación con la mejora de la empleabilidad, con la dinamización del territorio y con su desarrollo socioeconómico.

d) Identificación de proyectos dirigidos a la población desempleada, a los colectivos de atención prioritaria, a personas en situación o en riesgo de exclusión, así como aquellos que tengan por objeto el fomento del empleo, la promoción de la economía local y cualesquiera otros que coadyuven al logro de los objetivos de crecimiento, reducción de la pobreza e inclusión y generación y mantenimiento de trabajo digno.

e) Acciones de dinamización, movilización y colaboración de agentes y recursos que benefician el desarrollo del municipio y puedan mejorar el empleo, así como interacción entre las distintas redes de relaciones existentes.



f) En su caso, implementación y gestión de servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, que habrá de justificarse en los principios de proximidad a la ciudadanía, subsidiariedad, complementariedad y de ausencia de duplicidad.

g) Financiación para su ejecución.

h) Indicadores de evaluación.

3. Estarán obligados a aprobar planes de empleo y de desarrollo local:

a) Los municipios de más de 20.000 habitantes.

b) Las cuadrillas que integren municipios que, en conjunto, sumen más de 20.000 habitantes.

c) Las mancomunidades cuyos estatutos asuman de forma mancomunada la ejecución de servicios para el fomento del empleo y el desarrollo local, siempre que, en conjunto, los municipios mancomunados sumen más de 20.000 habitantes.

d) Cualesquiera otras entidades locales de base asociativa que reúnan los requisitos a que se refiere el apartado anterior.

e) Los municipios de entre 10.000 y 20.000 habitantes, que tengan una tasa de paro superior al 10% durante más de dos años consecutivos.

Lo dispuesto en este párrafo se entenderá sin perjuicio de los planes de empleo y desarrollo local que aprueben los demás municipios y entidades locales, así como de la asistencia y cooperación que puedan prestar las diputaciones forales al resto de municipios para el fomento del desarrollo económico y social del territorio respectivo.

4. Cuando los municipios a que se refieren los apartados a) y e) del párrafo anterior se integren en alguna cuadrilla, mancomunidad u otra entidad local, los planes de empleo y de desarrollo local deberán referirse a las entidades locales de las que formen parte.

5. En su elaboración deberá garantizarse la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el ámbito territorial respectivo, así como de las distintas instituciones y entidades públicas cuyas competencias y funciones tengan incidencia en el plan, a través de las fórmulas que establezca cada entidad en virtud del principio de autoorganización.

6. Los planes de empleo y desarrollo local serán objeto de seguimiento permanente y de evaluación a la finalización de su ejecución.

## CAPÍTULO IV PARTICIPACIÓN

### Artículo 71.- Foro Vasco de Empleo

1. El Foro Vasco de Empleo es el órgano de participación en las políticas públicas de empleo, adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

2. En el mismo estarán representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales y los municipios, las organizaciones sindicales y organizaciones patronales de carácter intersectorial más representativas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Confederación de Cooperativas de Euskadi, los trabajadores y las trabajadoras autónomas, las sociedades laborales de Euskadi, las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que intervengan en el ámbito del empleo, las universidades del sistema universitario vasco, las agencias de colocación, centros integrados de formación profesional y las entidades de formación.



2. Su composición, la designación de sus miembros y el régimen de organización y funcionamiento se determinarán reglamentariamente, debiendo garantizar, en todo caso, una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Asimismo, se constituirán foros territoriales de empleo, cuyo ámbito de actuación será el territorio histórico respectivo.

3. La presidencia del Foro Vasco de Empleo corresponderá a la persona representante del departamento competente en materia de empleo que designe su titular.

4. Se reunirá, al menos, una vez al año.

### **Artículo 72.- Funciones del Foro Vasco de Empleo**

1. El Foro Vasco de Empleo ostenta las funciones siguientes:

a) Informar la Estrategia Vasca de Empleo, el plan trienal de empleo de Euskadi, los planes de empleo y desarrollo local y, en su caso, los planes territoriales de empleo.

b) Informar las disposiciones de carácter general en materia de empleo.

c) Analizar la información sobre la situación del mercado de trabajo y sobre las políticas públicas de empleo que se definan y apliquen en el entorno europeo y estatal.

d) Realizar propuestas y recomendaciones en materia de empleo al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, al Gobierno Vasco, a las diputaciones forales y a los municipios.

e) Solicitar la opinión de expertos externos para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas.

f) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

2. Sin perjuicio de las funciones que reglamentariamente se determinen, se atribuye a los foros territoriales de empleo las funciones siguientes:

a) Promoción del intercambio de información entre los agentes de las políticas públicas de empleo que operan en el territorio.

b) Impulso de pactos territoriales o locales de colaboración en materia de empleo.

c) Dinamización de iniciativas de desarrollo territorial con incidencia en el empleo.

d) Prospección de las necesidades de las empresas e identificación de oportunidades de empleo.

## **CAPÍTULO V FINANCIACIÓN**

### **Artículo 73.- Fuentes de financiación**

1. El desarrollo de las políticas públicas de empleo y la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo se financiarán con cargo a los siguientes recursos:

a) Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi,

b) Presupuestos generales de los territorios históricos,

c) Presupuestos municipales o de las entidades locales de ámbito supramunicipal.



d) Cualquier otra aportación económica amparada en el ordenamiento jurídico que vaya destinada a tal fin.

2. El Gobierno Vasco, las diputaciones forales, los ayuntamientos y las entidades locales de ámbito supramunicipal a que se refiere esta ley consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos suficientes para la ejecución de las competencias en la misma previstas.

#### **Artículo 74.- Colaboración financiera para la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el Gobierno Vasco establecerá mecanismos estables de colaboración financiera con aquellos municipios o con las entidades de ámbito supramunicipal que, de acuerdo con los criterios definidos por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y con el mapa de la Red Vasca de Empleo, gestionen la cartera de servicios de la citada Red.

2. La colaboración financiera se dirigirá a garantizar la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios, salvaguardando el equilibrio territorial, y responderá a los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en los términos previstos en el artículo 111 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

3. Se determinarán reglamentariamente los conceptos y costes financiables, los destinatarios, los criterios generales de financiación, los límites de la participación financiera, la tramitación, el procedimiento de actualización de las cuantías, la forma de pago y de justificación del gasto.

4. La colaboración a que se refiere el párrafo anterior se articulará, preferentemente, mediante convenios de colaboración de carácter plurianual, con una duración que no podrá superar los cuatro años, a la que se sumará la posibilidad de acordar su prórroga una sola vez, por idéntico periodo.

El régimen de ayudas y subvenciones previsto en el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco y la normativa estatal en materia de subvenciones, serán de aplicación supletoria.

### **TÍTULO V**

#### **INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y DE LA CARTERA DE SERVICIOS DE LA RED VASCA DE EMPLEO**

##### **Artículo 75.- Investigación e innovación**

1. El departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco y Lanbide-Servicio Vasco de Empleo impulsarán programas de investigación, diseño e innovación aplicada y su puesta en práctica experimental en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento y en otras áreas de acción relevantes para el empleo.

Asimismo, promoverán el análisis e investigación de buenas prácticas, el diseño de nuevos instrumentos de diagnóstico, autodiagnóstico e información, de modelos de formación en el trabajo, emprendimiento u orientación y su aplicación experimental, que deberá contar con asesoramiento técnico especializado.





2. Los programas y acciones a que se refiere el párrafo anterior serán objeto de evaluación anual con el fin de valorar la procedencia de transferir los resultados de la investigación e innovación a la planificación de las políticas públicas de empleo y a la definición, a la gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y a los programas complementarios.

3. En el marco de la programación operativa, el plan trienal de empleo de Euskadi identificará las acciones de investigación e innovación aplicadas previstos para el periodo de que se trate, así como los agentes y estructuras encargados de su implementación.

Incluirá, en todo caso, los proyectos de investigación e innovación aplicadas previstos por el departamento competente en materia de empleo del Gobierno Vasco y por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

4. Se promoverá el establecimiento de redes de colaboración con otras instituciones competentes en materia de políticas públicas de empleo que faciliten la transferencia de los resultados de la investigación en los términos previstos en el párrafo 2.

### **Artículo 76.- Evaluación**

1. Las políticas públicas de empleo serán objeto de evaluación de resultados, de calidad, así como de impacto de las estructuras de gestión.

Asimismo, se evaluará la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y los programas complementarios, a cuyo fin se garantizará la trazabilidad de los servicios y programas desde su inicio, se procurará el análisis de su impacto, de los resultados obtenidos, de la eficacia y eficiencia en su prestación y de la calidad de la misma.

La evaluación incorporará conclusiones y recomendaciones dirigidas a mejorar las políticas públicas de empleo, su planificación, así como la definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo y de los programas complementarios.

2. La evaluación se realizará cada dos años y se remitirá a las instituciones competentes en materia de empleo, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, a la Mesa de Diálogo Social, al Foro Vasco de Empleo y a las entidades de la Red Vasca de Empleo, que deberán atender al resultado de las evaluaciones en el ejercicio de sus funciones y motivar, en su caso, el apartamiento de sus recomendaciones.

Asimismo, se comunicará al Parlamento Vasco.

3. La evaluación será pública y estará disponible en las sedes electrónicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las diputaciones forales, municipios y entidades locales de ámbito supramunicipal, de las entidades de la Red Vasca de Empleo, de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, además de la del órgano responsable de su elaboración.

4. Su realización corresponderá al Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión.

## **TÍTULO VI**

### **LANBIDE-SERVICIO VASCO DE EMPLEO**

**Artículo 77.- Creación, naturaleza, sede y régimen jurídico**

1. Se crea Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, como ente público de derecho privado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

2. Tiene su sede principal en Vitoria-Gasteiz, sin perjuicio del establecimiento de dependencias en otros municipios de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los que resulte necesario para asegurar una adecuada prestación de los servicios que tiene encomendados.

3. Se regirá por lo dispuesto en la presente Ley, por la normativa aplicable a los entes públicos de derecho privado y por sus propios estatutos, que serán aprobados por decreto del Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de empleo.

En sus relaciones con terceros y en el desarrollo de su actividad se regirá por el derecho privado.

No obstante, se someterá al derecho administrativo en el ejercicio de potestades administrativas, en su funcionamiento interno y en la formación de la voluntad de sus órganos, así como en cuanto a su régimen de patrimonio y en materia de responsabilidad patrimonial ante terceros por el funcionamiento de sus servicios y en las demás materias establecidas en esta u otras leyes.

**Artículo 78.- Fines y principios de actuación**

1. Son fines de Lanbide-Servicio-Vasco de Empleo la contribución al pleno desarrollo del derecho al empleo digno y a la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas, así como a favorecer la cohesión social y territorial.

2.- Lanbide-Servicio Vasco de Empleo adecuará su actuación a los principios previstos en los artículos 5 y 40 y promoverá la modernización de los sistemas de atención a las personas y empresas usuarias de sus servicios, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que garantice una adecuada protección social.

3. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, utilizará certificados electrónicos para la identificación y firma de documentos en los términos previstos en la normativa de procedimiento administrativo común, así como, en su caso, otros procedimientos de autenticación, o sistemas biométricos para la identificación de las personas usuarias de sus servicios y beneficiarias de sus prestaciones.

La utilización de estos últimos sistemas será siempre alternativa, cuando no sea posible la identificación a través del documento nacional de identidad, número de identificación fiscal, número de identidad de extranjero, tarjeta de identidad de extranjero o documento identificativo equivalente y habrá de justificarse en la necesidad de identificación unívoca y fehaciente de las personas, en la eliminación de limitaciones o exclusiones de sus derechos vinculadas a dificultades en la identificación, así como en la mejora de la gestión de las prestaciones y servicios de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

En su tratamiento se aplicarán las medidas de seguridad y garantías adecuadas de acuerdo con el principio de responsabilidad proactiva y con lo dispuesto en la normativa de protección de datos.



### Artículo 79.- Funciones

Son funciones de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, dentro del ámbito competencial de Euskadi, las siguientes:

a) Garantizar los derechos para la mejora de la empleabilidad y garantizar y gestionar los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo en los términos establecidos en esta ley.

b) Elaborar y desarrollar programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral y para la creación de empleo digno, además de los programas complementarios para la mejora de la empleabilidad.

c) Ejercer todas las funciones en materia de prospección e información de las necesidades del mercado de trabajo, la evolución de los perfiles ocupacionales, los requerimientos profesionales y la orientación laboral, así como diseñar y mantener los instrumentos comunes de atención, información y prospección que deberán utilizar las entidades integrantes de la Red Vasca de Empleo.

d) Ejecutar las funciones relativas a la Red Eures (Servicios Europeos de Empleo) de la Unión Europea.

e) Gestionar la intermediación laboral, llevar el registro de demandantes de servicios de empleo, así como la gestión del registro de comunicación de contratos laborales.

f) Gestionar programas de empleo, de formación en el trabajo, de fomento del autoempleo y la creación de empresas.

g) Comprobar el cumplimiento de las obligaciones que, como demandantes de empleo, tienen las personas solicitantes o beneficiarias de las prestaciones de desempleo y comunicar los incumplimientos, en su caso, a la entidad gestora de las prestaciones.

h) Ejercer la potestad sancionadora en materias relativas al empleo y desempleo, en los términos establecidos en su legislación específica.

i) Comprobar el cumplimiento de los requisitos y realizar las debidas actuaciones de control e inspección en relación con las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

j) Desarrollar proyectos de investigación, diseño e innovación aplicada en el ámbito de la orientación, prospección, intermediación laboral, emprendimiento, formación en el trabajo, y en otros ámbitos de la política de empleo, así como y gestionar proyectos experimentales, especialmente de ámbito europeo, que permitan desarrollar nuevos enfoques y soluciones en la prestación de servicios de empleo.

k) Tramitar y gestionar las prestaciones económicas del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la inclusión, el ejercicio de las potestades de control, inspección y sancionadora vinculadas a las mismas, así como la gestión de los instrumentos y servicios de inclusión.

l) Establecer los criterios de reconocimiento y homologación de los centros y entidades colaboradoras, así como la supervisión y control de su funcionamiento.

m) Gestionar el registro de empresas de inserción y el registro vasco de centros especiales de empleo.

n) Cualquier otra función que le atribuyan las leyes, el Gobierno Vasco o que se deriven de las transferencias, delegaciones o encomiendas efectuadas en materia de política de empleo e inserción.



2. Para el cumplimiento de sus funciones Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá realizar los actos de administración y disposición y las operaciones económicas y financieras que resulten necesarias, así como celebrar convenios y contratos y aprobar las bases reguladoras y la concesión de subvenciones relacionadas con materias de su competencia.

### **Artículo 80.- Órganos de gobierno**

1. Son órganos de gobierno de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo el consejo de administración y la dirección general.

2. El consejo de administración es el órgano superior de dirección y control del ente, a quien corresponde la elaboración de la propuesta de contrato-programa y la aprobación del anteproyecto de presupuesto.

Actúa bajo la presidencia de la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo, que tendrá voto de calidad. Estará integrado, además de por la presidencia y la dirección general, por un número de vocalías no inferior a seis ni superior a quince.

Su composición garantizará la participación tripartita y paritaria de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas de Euskadi. En lo relativo a la representación de la administración, será mayoritaria la que corresponde al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo.

3. La dirección general asume la dirección ordinaria del ente. Será nombrada por el Gobierno Vasco a propuesta del consejo de administración y ostentará el rango de alto cargo.

### **Artículo 81.- Estatutos**

1. El Gobierno Vasco aprobará mediante decreto los estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que desarrollarán las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento, que garantizará la asistencia técnica especializada para la investigación, diseño e innovación aplicada en materia de empleo e inclusión.

2. Los estatutos identificarán los órganos que tienen atribuido el ejercicio de potestades administrativas.

### **Artículo 82.- Contrato-programa**

1. El contrato-programa regulará la relación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Tendrá, al menos, el contenido siguiente:

- a) Objetivos del ente.
- b) Planes necesarios para alcanzar los objetivos y coste estimado de los mismos.
- c) Financiación aportada por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- d) Requisitos y procedimiento de control.
- e) Indicadores para evaluar los resultados obtenidos y determinación de los efectos asociados al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

2. El contrato-programa se aprobará por el Gobierno Vasco a propuesta del consejo de administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y tendrá una validez de 4 años.



### **Artículo 83.- Régimen jurídico en relación con las materias propias de la Hacienda General del País Vasco**

1. El régimen económico, patrimonial, de contratación, presupuestario y financiero de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo será el previsto en las disposiciones legales aplicables a los entes públicos de derecho privado en los términos previstos en los párrafos siguientes.

2. El control económico se ejercerá en la modalidad de control económico-financiero y de gestión de carácter permanente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo 2/2017, de 19 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Control Económico y Contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y su normativa de desarrollo, sin perjuicio del que corresponda en virtud del Convenio que tiene por objeto la asunción por la Comunidad Autónoma de Euskadi de la gestión no contributiva del ingreso mínimo vital.

3. El régimen de la contratación y adquisición de bienes y servicios necesarios para el ejercicio de sus funciones será el establecido en la normativa sobre contratación pública, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44.2.

4. El régimen aplicable a los bienes y derechos cuya titularidad ostente el ente, así como a los que le sean adscritos, será el establecido en el Texto Refundido de la Ley de Patrimonio de Euskadi, aprobada por Decreto Legislativo 2/2007, de 6 de noviembre.

5. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo elaborará y aprobará con carácter anual el correspondiente anteproyecto de presupuesto, de acuerdo con el contrato-programa y lo remitirá al Gobierno Vasco para que sea integrado de forma diferenciada en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

### **Artículo 84.- Recursos económicos**

Constituyen recursos económicos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo los siguientes:

a) Las asignaciones que se establezcan anualmente con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Las tasas, los precios públicos y los productos y rentas de toda índole procedentes de los bienes y derechos y los ingresos, ordinarios y extraordinarios, derivados del ejercicio de sus actividades, incluidos los ingresos de naturaleza pública correspondientes a procedimientos de reintegro tramitados por incumplimiento de obligaciones por beneficiarios de prestaciones económicas, subvenciones concedidas con cargo a los presupuestos de la entidad pública de derecho privado y los provenientes de sanciones.

c) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que legalmente esté autorizado a percibir.

d) Las subvenciones, aportaciones y donaciones otorgadas a su favor.

e) Cualesquiera otros recursos que le puedan ser atribuidos.

### **Artículo 85.- Personal**

1. El personal al servicio de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo estará integrado, según la naturaleza de las funciones asignadas, por personal laboral contratado al efecto y por personal funcionario de los cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.



Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de potestades públicas o la salvaguarda de intereses generales quedarán reservados a personal funcionario, que estará sometido a la normativa reguladora de la función pública de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

2. Corresponde a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo determinar el régimen de acceso a sus puestos de trabajo, los requisitos y las características de las pruebas de selección, así como la convocatoria, gestión y resolución de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional, de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

3. Los puestos de trabajo de los órganos de dirección estarán ocupados por personal directivo. La estructura de cargos directivos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se establecerá de acuerdo con lo que dispongan sus estatutos.

El personal directivo será nombrado y cesado por el consejo de administración a propuesta de la dirección general, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, mediante procedimiento que garantice el mérito, la capacidad y la publicidad.

4. Cuando el personal directivo tenga la condición de funcionario permanecerá en la situación de servicios especiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.1.n) de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la Función Pública Vasca.

5. Las retribuciones fijas y periódicas de los puestos directivos se fijarán por el consejo de administración y deberán respetar lo establecido en la Ley 14/1988, de 28 de octubre, de retribuciones de altos cargos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Mapa de la Red Vasca de Empleo e instrumentos comunes de atención, información y prospección**

1. En el plazo de un año desde la publicación de la presente ley, el Gobierno Vasco aprobará el mapa de la Red Vasca de Empleo.

2. En idéntico plazo la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo aprobará los instrumentos comunes de atención, información y prospección.

3. La aprobación del mapa de la Red Vasca de Empleo y de los instrumentos comunes de atención, información y prospección serán objeto de publicidad oficial en el Boletín Oficial del País Vasco y en la sede electrónica de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Inicio actividades del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**

1. El inicio de las actividades del ente público Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se determinará por el Gobierno Vasco, en la fecha en que se establezcan sus estatutos sociales.

2. En caso de que el inicio de las actividades no coincida con la entrada en vigor de la correspondiente ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Consejo de Gobierno aprobará los presupuestos de explotación y capital del ente público Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y los estados financieros previsionales correspondientes al ejercicio económico en que inicie sus actividades, dando cuenta a la Comisión de Economía, Hacienda y Presupuestos del Parlamento Vasco en el plazo de 15 días.

A tal efecto, el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de presupuestos realizará las modificaciones presupuestarias necesarias para la formación de dichos



presupuestos, sin que puedan suponer un incremento del importe global consignado en las partidas de los presupuestos generales vigentes al inicio de las actividades del ente público.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Extinción del organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**

1. Se extingue el organismo autónomo de carácter administrativo Lanbide Servicio Vasco de Empleo.

2. El ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo quedará subrogado en todos los derechos y obligaciones del organismo autónomo extinguido. Sus medios materiales y personales resultarán adscritos conforme a lo que determinen los párrafos siguientes y los correspondientes reglamentos organizativos, de los que no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial preexistente en la nueva entidad.

3. El personal funcionario adscrito al organismo autónomo administrativo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá optar, en el plazo y con el procedimiento que reglamentariamente se establezca, por integrarse en la plantilla del personal laboral del ente público de derecho privado Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con reconocimiento de la antigüedad que les corresponda y quedando en sus cuerpos o escalas de origen en la situación de excedencia voluntaria prevista en el artículo 61.1.a) de la Ley 6/1989, de 6 de Julio, de la función pública vasca, o por acceder a los puestos que pudieran corresponderles de acuerdo con los procedimientos de movilidad previstos en la misma.

Quienes no ejercitaran la opción de integración en la plantilla de personal laboral se mantendrán en servicio activo en su cuerpo de origen, sin perjuicio de que les resulte de aplicación en su integridad el régimen de esta ley y su normativa de desarrollo.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración Laboral.**

Hasta que se proceda al desarrollo del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales a que se refiere la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, y, en su caso, a la adaptación del Marco Vasco de Cualificaciones y Especializaciones Profesionales, el Catálogo Vasco de Especialidades Formativas de la Administración laboral a que se refieren los artículo 6.3.c) y d) y 22.3 de la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, incluirá la oferta formativa acreditable de los certificados de profesionalidad vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local.**

1. Se crea el Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local, 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.



2. El Fondo de Cooperación para el Empleo y Desarrollo Local tiene por objeto garantizar la elaboración de planes de empleo y desarrollo local, de acuerdo con el principio de suficiencia financiera. Se regirá por las siguientes reglas:

a) Tendrá naturaleza finalista, debiendo destinar las entidades locales los recursos que reciban a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 70.

b) El Gobierno Vasco dotará anualmente este fondo mediante el crédito presupuestario correspondiente en la Ley de Presupuestos General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

c) Las aportaciones que cada entidad local reciba del Fondo de Cooperación en Materia de Empleo y Desarrollo local tendrán el carácter de transferencias, sin que resulte de aplicación la normativa en materia de subvenciones.

d) La asignación de los recursos económicos que corresponda a cada entidad local beneficiaria será el sumatorio de las cantidades resultantes de la aplicación de los criterios siguientes:

1º Costes de personal: se entenderán por tales los correspondientes a un puesto de técnico o técnica superior y de un administrativo o administrativa.

2º Medios materiales: se considerarán a tal efecto los vinculados a los puestos de trabajo a que se refiere el apartado anterior

3º Costes de realización: se tendrán en cuenta los gastos asociados a las fases de diagnóstico e investigación, de análisis, de elaboración de la estrategia local de desarrollo, definición de proyectos y de evaluación.

4º Ponderación por número de habitantes: los importes que resulten de los apartados 1º) y 2º) se ponderarán en función del número de habitantes, conforme a las cifras del padrón municipal referidas al uno de enero de cada año, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Municipios y entidades locales de entre 10.000 y 20.000 habitantes:  $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 1$ .
- Municipios y entidades locales de entre 20.0001 y 50.000 habitantes:  $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 1,4$ .
- Municipios y entidades locales de 50.001 a 100.000 habitantes:  $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 1,8$ .
- Municipios y entidades locales de 100.001 a 200.000 habitantes:  $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 2,3$ .
- Municipios y entidades locales de más de 200.000 habitantes:  $(1^{\circ}+2^{\circ}+3^{\circ}) \times 3$ .

5º Cuando los planes de empleo y de desarrollo local se refieran a cuadrillas, mancomunidades u otras entidades locales de base asociativa, se aplicarán las reglas establecidas en los ordinales anteriores. La ponderación por número de habitantes se referirá al total de habitantes de la entidad local respectiva.

Si de la aplicación de lo dispuesto en este ordinal resultara una financiación de la entidad local en cuantía inferior al 20% de la que correspondería de haberse aplicado las reglas previstas en los ordinales 1º a 4º a cada uno de los municipios, se incrementará un 20% la cuantía final que resulte para la entidad local.

e) Los criterios a que se refiere el apartado anterior podrán ser modificados por el Gobierno Vasco, previo informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

f) Las cantidades asignadas anualmente a cada uno de los criterios a que se refiere el apartado d) se aprobarán por el Gobierno Vasco antes del 30 de septiembre de cada año, a propuesta del departamento competente en materia de empleo y previo informe favorable del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.





g) La asignación a cada entidad local se realizará por orden de la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo dentro del primer mes de cada año. El pago se hará efectivo de una sola vez antes del 1 de marzo.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley y, de manera específica, la Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

## DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Modificación de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión

1. Se modifica el Capítulo II del Título IX de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión que pasa a denominarse Órgano de evaluación, investigación e innovación de políticas de empleo e inclusión.

2. Se modifica el artículo 143 de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la inclusión, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 143.- Creación y régimen jurídico

1. Se crea el Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión como órgano administrativo especializado que tiene como ámbito de competencia la evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, de las políticas y servicios de empleo, así como la promoción de la innovación y de la investigación en materia de inclusión, como instrumentos de desarrollo y mejora continua de las capacidades de intervención en la prevención y erradicación de la exclusión.

2. El Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo y de inclusión se crea como órgano unipersonal. El titular o la titular se nombrará de entre personas de reconocido prestigio y experiencia mínima de quince años de ejercicio profesional en materias de análisis y evaluación de las políticas de inclusión y de empleo.

Se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al departamento competente en materia de inclusión.»

3. Se modifica el artículo 145.a) de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la inclusión, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 145.- Funciones

El Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo y de inclusión tiene atribuidas las siguientes funciones

a) En el ámbito de la evaluación:

1º realizar la evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo,

2º diseñar, actualizar periódicamente y publicar los indicadores de calidad del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, de las políticas públicas de empleo y de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo

3º difundir la información sobre el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, sobre las políticas públicas de empleo y sobre la Red Vasca de Empleo, garantizando la mayor transparencia en lo referido a su alcance y funcionamiento, e



4º impulsar la elaboración y la aplicación de protocolos y estándares de calidad que puedan ser de aplicación para la mejora de los programas para la inclusión social y para la mejora de la empleabilidad.»

4. Se modifica el artículo 146.1.a) de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 146.- Estatuto personal del titular o de la titular del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión

1. El estatuto personal del titular o de la titular del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión será el siguiente:

a) Su designación se realizará por el Gobierno Vasco mediante decreto acordado en Consejo de Gobierno a propuesta motivada de la persona titular del departamento competente en materia de inclusión y empleo, previo informe favorable del Consejo Vasco para la Inclusión y del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

En caso de que la competencia en materia de inclusión y empleo estuviera residenciada en departamentos diferentes, la propuesta motivada se realizará conjuntamente por las personas titulares de los departamentos respectivos.

El decreto de nombramiento designará la persona o personas que estén llamadas a sustituir en caso de vacante, ausencia o enfermedad a la titular del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión. Deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la persona titular y contar con informe favorable del Consejo Vasco de Inclusión y del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

b) Será inamovible y su mandato tendrá una duración de cinco años contados a partir del día de su toma de posesión, que se efectuará una vez publicado su nombramiento en el Boletín Oficial del País Vasco.

El mandato será prorrogable por periodos de la misma duración.

c) Tendrá la consideración de alto cargo, quedará en la situación de servicios especiales si anteriormente estuviera desempeñando una función pública y estará sometido a la legislación reguladora del código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos.

5. Se modifica el artículo 146.2 de la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que queda redactado en los términos siguientes:

2. La persona titular del Órgano de evaluación, investigación e innovación de las políticas de empleo e inclusión solo podrá ser removida de su puesto por las causas siguientes:

a) Fallecimiento.

b) Expiración de su mandato.

c) Renuncia formalizada por escrito.

d) Incumplimiento grave de sus obligaciones.

e) Condena a pena privativa de libertad o de inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público.

f) Incapacidad sobrevenida para el ejercicio de su función.

El cese o remoción se formalizará mediante decreto acordado en Consejo de Gobierno y se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco. La remoción por las causas previstas en las letras d), e), cuando se trate de inhabilitación especial, y f) será acordada por el Gobierno Vasco previo



expediente instruido al efecto, con audiencia de la persona interesada, y previo informe del Consejo Vasco para la Inclusión y del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Desarrollo reglamentario**

Se habilita al Consejo de Gobierno para que, en el plazo de seis meses a contar desde la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial del País Vasco, dicte cuantas disposiciones sean necesarias para su desarrollo y ejecución.

#### **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Deslegalización.**

1. Se habilita al Gobierno Vasco para modificar la identificación de los colectivos de atención prioritaria a que se refiere el artículo 6.2, segundo párrafo, los servicios de la Red Vasca de Empleo previstos en el artículo 20.1.d), e) y f) y los instrumentos comunes de atención, información y prospección a que se refieren los artículos 36 a 39.

2. En relación con los servicios de la Red Vasca de Empleo que apruebe el Gobierno Vasco en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, se atenderá a los principios de proximidad y de subsidiariedad en la identificación del contenido prestacional que, en su caso, puedan gestionar las diputaciones forales y las entidades locales.

#### **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.- Entrada en vigor**

La presente ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.