



## Memoria complementaria acerca de los informes recibidos sobre el Plan Estratégico de Empleo 2021-2024

---

La memoria complementaria acerca del procedimiento de elaboración del Plan de Empleo 2021-2024 tiene por objeto dar cuenta del proceso de elaboración del Plan en lo que se refiere a los cambios realizados derivados de la emisión de informes por parte de diferentes direcciones del Gobierno Vasco.

A continuación se relacionan los informes que entorno a la propuesta del Plan de Empleo se han recibido, así como los cambios que se han incorporado a la propuesta del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024, fruto de las recomendaciones recibidas.

### 1. Informe de la Dirección de Coordinación.

Siguiendo el orden de las conclusiones que presentan en el informe emitido, se han realizado los siguientes cambios:

1. En relación a la 1ª conclusión, sería deseable que el Plan Estratégico de este periodo se hubiese redactado en el primer semestre de 2021 pero es sabido que la evaluación del plan anterior se hace en el primer trimestre de 2021 y la Estrategia Vasca de Empleo 2030 se aprueba en mayo de 2021. A ello sumamos la excepcionalidad de la pandemia y los incrementos en cargas de trabajo derivadas. Con estas premisas la contratación del plan se realizó entre junio-agosto 2021 y se ha elaborado en el último cuatrimestre del año con la mayor celeridad posible. Efectivamente esta situación no condicionará su ejecución dado que todos los departamentos han implementado medidas que serán recogidas en el primer informe de seguimiento de 2022.
2. En cuanto a la 3ª conclusión, hemos reelaborado la primera propuesta del PEE presentando la 2ª versión en Tramitagune. En este sentido, y atendiendo la tercera conclusión de su informe, en el apartado “*Introducción*” del Plan se señalan de manera resumida las identidades y puntos de confluencia entre los contenidos de PdG y el PEE entendidos como instrumentos de ejecución de los compromisos contenidos del Plan de Gobierno y de la EVE 2030.
3. Respecto a la 4ª conclusión, en la citada nueva versión del PEE, en el apartado 1.2 Antecedentes: El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se incorpora la información del grado de avance en la consecución de los objetivos estratégicos, según el informe de seguimiento 2020 (último disponible).
4. En lo que se refiere a la 5ª conclusión:
  - a. Los órganos responsables de las acciones ya están recogidos en el documento del Plan a nivel de Viceconsejerías o Direcciones.
  - b. En la nueva versión se incluye un Anexo al Plan con la información presupuestaria detallada por acciones y su desglose temporal cuando disponible.
5. Para la conclusión 6ª decir que el marco actual competencial permite una coordinación y gobernanza en este nivel básico de actuación, esperamos que la

futura Ley del Sistema Vasco de Empleo estructurará y mejorará el sistema actual.

6. Para la 8ª conclusión en la introducción de la nueva versión del PEE se incorpora una referencia al marco competencial legitimador.
7. Respecto a la conclusión 9ª en la nueva versión se revisa y completa el cuadro de mando de indicadores de impacto con la inclusión del dato de partida (actual o el más reciente)

## **2. Informe de la Dirección de Economía y Planificación.**

Siguiendo el orden de las conclusiones que presentan en el informe emitido, se han realizado los siguientes cambios:

1. En el apartado 1.2 Antecedentes: El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se incorpora la información del grado de avance en la consecución de los objetivos estratégicos, según el último informe de seguimiento disponible.
2. En el apartado 2.5. se incorpora el Cuadro macroeconómico de Euskadi. 2020-2022, publicado en diciembre 2021.
3. En relación al análisis DAFO presentado en el documento del Plan, partimos del realizado hace pocos meses en el marco de la EVE 2030, por lo que se recogen y actualizan únicamente los aspectos más destacados. Se entiende que las consideraciones sobre el Diagnóstico, a pesar de su interés, requerirían en algún caso estudios específicos no abordables en el marco del presente proyecto; no obstante, en la nueva versión del PEE se incluyen algunas de estas cuestiones de una manera cualitativa en el Diagnóstico, completando y matizando los temas descritos:
  - En el apartado 2.1. del Diagnóstico se recoge ya un análisis de la evolución del mercado de trabajo desde 2010, con referencia al impacto de la gran recesión económico-financiera iniciada en 2008 pero con impacto posterior en Euskadi. Se introducen referencias concretas a los efectos de la gran recesión en el empleo sectorial y el empleo autónomo.
  - La parte inicial del apartado 2.1. del Diagnóstico Se adapta en este sentido, poniendo de relieve los efectos de la pandemia en las grandes cifras de empleo.
  - Asimismo, se incluye una tabla 2.1. y comentario por ramas de actividad más afectadas (según estudio de Orkestra). La tabla 2.3. por sectores de actividad.

- En relación a los ERTES se introducen datos de Lanbide sobre el nº de ERTES a lo largo de la pandemia.
- En relación a Las consideraciones planteadas sobre Adecuación oferta-demanda, Oferta laboral, Demanda laboral y Cambios en las se introducen nuevos datos y análisis sobre estas cuestiones en los apartados 2.2. (Calidad del empleo), 2.3. (Formación y cualificaciones) y 2.5. (Perspectivas).
- Respecto a la mejora de los servicios públicos de empleo: como es bien conocido, el Departamento de Trabajo y Empleo está implicado y comprometido en la mejora de LANBIDE. La información sobre la efectividad de los programas de actuación deviene de sistemas de evaluación basados resultados formativos, de emprendimiento o de empleabilidad en base a información derivada de la ejecución de los programas (datos de cualificación, inserción, autoempleo, creación de empresa)... en base a ellos se mantienen, se potencian o mejoran los programas de actuación lo que justifica la incorporación de estos en el presente PEE.

Sin embargo, creemos que el sistema implantado es mejorable por lo que estamos incorporando un modelo de evaluación contrafactual basado en evidencia directa. En 2021 hemos empezado a aplicarlo en 2 programas: Lehen Aukera y Emprendimiento y está en nuestros objetivos continuar esta senda.

4. En relación con la formulación estratégica del Plan, en la nueva versión se introducen los siguientes cambios:
  - Se elimina el punto 2.7 Retos unificando retos y objetivos
  - En la introducción del capítulo 5.2. Objetivos operativos se incluye una explicación del carácter transversal del “Ámbito de actuación 9-Igualdad en el mercado laboral”. Igualmente, en las introducciones de los capítulos 6 y 7 se insiste en esta idea de transversalidad.
  - Los objetivos operativos se definen a partir de los objetivos estratégicos y son los que orientan las acciones para alcanzar tales objetivos. De no haberse formulado previamente difícilmente podrían aparecer en el cuadro de mando; por tanto, entendemos que es compatible su presentación en ambos apartados están antes y en el cuadro de mando.
  - Las páginas 51 y 52 tienen una intencionalidad visual, gráfica y simplificadora.
5. Se elimina la tabla de indicadores de contexto. Algunos de ellos se llevan a la tabla de indicadores de impacto.

6. Se incluyen los valores de los indicadores de impacto 2020 para tenerlos como referencia para los objetivos que se fijan a 2024.
7. En la nueva versión del PEE se incluye un Anexo al Plan con la información presupuestaria detallada por acciones y su desglose temporal, hasta donde ha sido disponible con la información facilitada por los Departamentos.

### **3. Informe de la Dirección de Presupuestos.**

En relación a las conclusiones del informe emitido por esta Dirección de Presupuestos sobre el 2º borrador del Plan (en el que se incorpora mayor detalle de las partidas presupuestarias de 2022, y relación con Berpiztu) así otras ampliaciones de información sobre el 1º borrador, se hacen dos consideraciones generales y se corrige una errata en la nueva versión del PEE:

1. En cuanto a la información presupuestaria de los ejercicios del 2023 y 2024 del Plan, recordamos en que es la facilitada por los distintos departamentos y no ha sido posible mayor precisión de dichas las anualidades.
2. Por su parte, el Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes traslada al Plan Estratégico de Empleo aquellos empleos directos o inducidos, estimados a consecuencia de su inversión en infraestructuras (trabajadores del sector de la construcción, etc.). Para ello, explica que aplica un ratio estandarizado que establece  $x \text{ nº de empleos} / x \text{ millones de € de inversión}$ , este dato se fundamenta en diversos estudios que determinan el impacto de la inversión en infraestructuras en generación de empleo.  
Asimismo confirma que es pertinente informar de su impacto en los indicadores de Berpiztu aunque inicialmente no estuviese previsto.
3. Por último, En las partidas correspondientes a Transportes con un total de 185,4 millones de euros faltaba por incluir- sumar la partida: [08-5131-31-703-19/3774] Subvención capital Euskol Trenbideak (24.400.000 euros), lo que da como resultado correcto 185,4 millones.

#### **4. Dictamen del Consejo Económico y Social –CES.**

Este Dictamen en sus dos primeros capítulos describe los antecedentes del Plan y hace un resumen de los contenidos del mismo. En el capítulo III presenta sus consideraciones generales y en el capítulo IV expone sus consideraciones específicas.

##### Sobre las consideraciones generales.

Entendemos que el PEE está alineado con la Estrategia Vasca de Empleo 2030 aunque no necesariamente reproduce los objetivos claves e indicadores de esta última. El PEE debe alinearse con la EVE 2030 y ser coherente con otros planes y estrategias, especialmente con el Programa de Gobierno Vasco de la XII Legislatura 2020-2024 y el programa BERPIZTU.

El PEE aspira a combinar los objetivos de todos ellos, pero concretándolos en líneas de actuación, programas y acciones con el marco temporal 2021-2024. Todo ello expresado con proyecciones presupuestarias, indicadores de realización y de impacto para evaluar sus resultados.

Por otro lado, el PEE se inicia con el ejercicio presupuestario 2021 y en abril de ese año cuando se aprueba la EVE, lógicamente ello hace imposible su alineamiento perfecto en ese ejercicio. Los instrumentos actuales el PEE recogen en gran medida los objetivos de la EVE y sus indicadores de realización e impacto son reflejo de los actuales programas de actuación, muchos de ellos asimilables a los de aquella.

Los instrumentos actuales de Gobierno en sus Departamentos o Lanbide no pueden transformarse inmediatamente para adecuarlos a las realizaciones que se proponen en la EVE, pero se van incorporando en los siguientes ejercicios y dirigiremos nuestros esfuerzos a que se orienten a ellas en el horizonte del medio y largo plazo.

Otra de las cuestiones recurrentes en el citado dictamen reclama mayor coordinación interdepartamental e interinstitucional e integración de las iniciativas en el PEE. Sería injusto decir que este Plan carece de coordinación dado que en su definición se ha realizado un proceso de consulta-contraste institucional y de agentes claves del Sistema Vasco de Empleo; no obstante, somos conscientes de que las herramientas actuales de coordinación y gobernanza son mejorables y es propósito de este Departamento avanzar en la Gobernanza del Sistema para garantizar su coherencia, eficacia y eficiencia.

Sobre las consideraciones específicas:

A continuación se detallan las cuestiones atendidas e incorporadas a la redacción del 3º borrador del PEE:

**En la introducción** se incorporan las distintas reflexiones y matizaciones expresas en el apartado anterior sobre las consideraciones específicas sobre la coherencia del Plan con la EVE y recordando que, hoy por hoy, el PEE no es un plan interinstitucional sino que recoge las acciones de otras instituciones que operan en el sistema de empleo. Aspiramos a que llegue a serlo y ello será objeto de tratamiento en la futura ley del sistema vasco de empleo.

**En el diagnóstico** se especifica la tasa de cobertura del paradas con derecho a prestación discriminando entre prestación contributiva y subsidio por desempleo. Se amplía la información sobre brecha salarial de género y sobre población perceptora de un complemento de trabajo de la RGI en relación a los “empleos pobres”.

Se da cuenta de la evolución de la tasa de Incidencia (‰) de enfermedades profesionales en la C.A. de Euskadi, según sexo, 2010-2020 y más adelante sobre la tasa de la actividad emprendedora en Euskadi.

Se incluye un nuevo apartado (2.6) específico sobre el reto de las tres transiciones destacando la relevancia estratégica de las mismas y los abordajes que serán necesarios en los próximos años.

En la matriz DAFO se incorporan como “debilidades” el aumento de los “empleos pobres” y la baja tasa de protección por desempleo. También se añade como “amenaza” el riesgo de integración insuficiente de las personas migrantes en el mercado laboral.

**En la misión y objetivos del Plan.**

Se amplía el alcance de la misión y se formulan 4 nuevos objetivos estratégicos a propuesta del CES.

Se sustituye el termino transición “verde” por “energética-climática”. Esta nueva denominación se modifica en todo el texto del PEE.



**En la Líneas Estratégicas y en las acciones a desarrollar por líneas estratégicas**, en coherencia con la incorporación en el diagnóstico del nuevo apartado específico dedicado a las tres grandes transiciones. Atendiendo la demanda del CES de mayor detalle y atención a las actuaciones de empleo formación para la recualificación, innovación, relevo... **para las personas ocupadas**, derivadas de las transformaciones digital-tecnológica, energético-climática y social-demográfica, en el nueva versión del PEE se incorporan los siguientes cambios:

1. En primer lugar, se incorpora una nueva línea de actuación, dedicada a formación de personas empleadas en el ámbito de las tres transiciones.
2. En segundo lugar, se han revisado las acciones que en la versión anterior estaban incluidas en el ámbito “empleo resiliente e inclusivo” y detectado que en algunas ocasiones las actuaciones allí incluidas se pueden considerar propias de las 3 transiciones, o en sentido amplio, la delimitación exclusiva en uno u otro ámbito no es pura, dado que implícitamente toda la acción de estos dos ámbitos, se orientan, en último término, a la adaptación de las empresas y desempleados a la nuevas necesidades del mercado de trabajo. Muchas de ellas son mixtas o híbridas afectando simultáneamente a la recuperación del empleo tradicional, a las tres transiciones y dentro de éstas, habrá acciones que tengan efectos en 1, 2 o en las 3 transiciones simultáneamente.

En consecuencia, varias actuaciones del ámbito 4, empleo resiliente e inclusivo se han reasignado al ámbito 3 de las transiciones.

En la Línea estratégica 1.3.: Creación de empleo público. Se matiza que se refiere a la Administración General de la CAE y que se dará continuidad a los procesos de estabilización y consolidación de plantillas.

En la Línea estratégica 1.4.: Apoyo a la economía Social se señala la responsabilidad compartida para Lanbide y Dirección de Economía Social en las acciones A1.4.5 y 1.4.6.

En la línea estratégica 2.1.: Diálogo social y Negociación colectiva se incorpora que, se considera importante fortalecer el papel de los agentes sociales en los procesos de transformación de los sectores productivos y empresas derivados de las tres transiciones (digitalización, energética-climática, demográfica).



En la Línea estratégica 2.4.: Condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo se incorporan la nueva acción “Estudiar la revisión de los criterios de incentivos a la contratación”.

En la línea estratégica 3.1, 3.2 y 3.3 y 4.1 se incorporan los cambios anunciados para las nuevas acciones para personas empleadas y desempleadas en el las tres transiciones.

En la Línea estratégica 4.2.: Programas de recualificación y adaptación de las competencias profesionales de las personas empleadas se insisten en que la formación para el empleo, dirigida a las personas trabajadoras tendrá entre sus objetivos prioritarios dar respuesta a las necesidades de cualificación derivadas de las tres transiciones, de acuerdo con los análisis realizados por la Comisión Asesora sobre la prospección y detección de necesidades formativas.

Más adelante, se recuerda que la implementación de la nueva ley del sistema vasco de garantía de ingresos y para la inclusión busca mejorar la coordinación entre las políticas activas y pasivas, así como de protección social frente a situaciones tanto de desempleo como de pobreza y/o exclusión social.

El ajuste entre la oferta y demanda de cualificaciones y profesionales es preocupación esencial de las políticas de empleo, de hecho es su misión fundamental, a ello se añade la preocupación por precarización del empleo.

En la Línea estratégica 5.1.: se insiste en que la mejora de los sistemas de información y prospectiva los sistemas de información y prospectiva buscarán analizar y hacer un seguimiento, entre otros temas, de las situaciones de pobreza laboral y a los empleos atípicos surgidos tanto en plataformas digitales, como en otras nuevas formas de organización productiva. Se dará continuidad a los estudios sobre la inserción laboral de personas tituladas universitarias y de FP, y del alumnado procedente de la formación para el empleo.

En la Línea estratégica 5.2.: Profundización en el diseño de planes de formación-empleo se incorpora el programa “Lehen Aukera” como nuevo programa ( que ya existe desde hace muchos años y que tiene una buena evaluación de resultados) porque en la versión anterior no había sido incluido.



Respecto a Lanbide Hobetzen, en la Línea estratégica 6.1.: Implantación del nuevo modelo de intervención, atención y servicios, como no puede ser de otra manera, Lanbide realizará un análisis del dimensionamiento de la plantilla para la implantación del nuevo modelo de atención y de intervención.

En la Línea estratégica 7.1.: Diseño, desarrollo y difusión de proyectos de evaluación, atendiendo las demandas de los agentes sociales se incorporan 3 nuevas actuaciones para intensificar la evaluación de competencias de la población en general y de los mayores de 45 años y la evaluación de impacto de la formación en la inserción laboral.

En cuanto al ámbito de actuación: igualdad de oportunidades en el mercado laboral, entendemos que es un ámbito transversal cuyas acciones de insertan en resto de ámbitos de actuación; no obstante, para que se vea con mayor claridad la batería de acciones en esta materia, se presenta un apartado recapitulativo con todas las actuaciones que previamente se han incorporado en los distinto ámbitos de actuación

**En el cuadro resumen de recursos económicos** se presentan las grandes magnitudes económicas del plan por ámbitos de actuación. En relación a la versión anterior y producto de las ampliaciones indicadas en los sucesivos capítulos de esta memoria, se presentan los siguientes cambios sobre el borrador anterior del PEE:

Presupuesto anterior	2.010.090.428,00
Presupuesto actual	2.071.380.428,00
Incremento	61.290.000,00

#### NUEVAS PARTIDAS

- Acciones formativas dirigidas a la población ocupada enfocadas a la adquisición de competencias tanto demandadas como transformadoras del tejido productivo en los ámbitos social-demográfico; medio ambiental y tecnológico digital 25.000.000,00. No afecta a presupuesto 2022.
- Evaluación de competencias para personas ocupadas mayores de 50 años 290.000,00. No afecta a presupuesto 2022.
- Evaluación de competencias necesarias para la permanencia en el mercado de trabajo, dirigido a la población activa y vinculación de resultados de la evaluación a servicios de mejora de la empleabilidad a ofertar desde el



Servicio Público de Empleo en el año de la evaluación: 20.000.000,00 No afecta a presupuesto 2022.

- Lehen Aukera. Acción dirigida a la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo (empresas) mejorando su empleabilidad y ayudando a consolidar su inserción laboral 16.000.000,00. Afecta 4.000.000,00 a 2022.

**En el capítulo dedicado a Gobernanza** se amplían las funciones de la Mesa de dialogo social del siguiente modo: “participar en el debate sobre los principales cambios observados en el mercado laboral con posible repercusión el Plan de Empleo, analizar las iniciativas y acciones desarrolladas en el marco del Plan y realizar propuestas y sugerencias de mejora en el mismo”.

**Respecto al cuadro de mando**, se revisan y actualizan los indicadores de realización en correspondencia con los cambios que se han incorporado en las distintas líneas de actuación.

**Por último, en relación al Anexo A. RECURSOS ECONÓMICOS POR ACCIONES,**

Se actualizan las acciones y partidas económicas en sintonía con los cambios efectuados en la globalidad de plan estratégico de empleo 2021-2024.

En Vitoria-Gasteiz, a 01 de marzo de 2022

Fdo.: FRANCISCO PEDRAZA MORENO

DIRECTOR DE EMPLEO E INCLUSION  
VICECONSEJERIA DE EMPLEO E INCLUSION DEL DEPARTAMENTO DE  
TRABAJO Y EMPLEO