

# Informe de dimensionamiento de personal de LANBIDE – Servicio Vasco de Empleo

Junio 2022



Erakunde autonomiaduna  
Organismo Autónomo del



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO



Euskal Enplegu Zerbitzua  
Servicio Vasco de Empleo

## **CONSIDERACIONES PREVIAS**

Este informe se elabora para apoyar dos procesos que afectan a LANBIDE:

- En el concurso de “Transformación organizativa de LANBIDE”, la empresa consultora contará con la propuesta de dimensionamiento de LANBIDE, para que constituya una de las referencias, junto con otras, en el cumplimiento del objetivo del contrato.
- A lo largo de esta legislatura y en el marco del acuerdo de gobierno se desarrollarán dos proyectos normativos que tendrán importantes efectos en la organización y actividad de LANBIDE, la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión, y la Ley Vasca de Empleo.

En todo caso, este informe se elabora y debe considerarse como un documento interno de trabajo, que debe ser revisado de forma periódica para incorporar nuevos inputs con origen en ámbitos competenciales, normativos y presupuestarios, que previsiblemente afectarán al Servicio Vasco de Empleo en los próximos años.

## **INTRODUCCIÓN**

Lanbide, Servicio Vasco de Empleo, es un agente esencial en la respuesta operativa a la estrategia y planificación de la política de empleo definida por el Gobierno Vasco. Tiene un amplio número de responsabilidades que van desde la gestión de los programas de políticas activas de empleo y formación del mercado laboral, hasta la gestión de los principales instrumentos del modelo de cohesión social de la región, la Renta de Garantía de Ingresos (RGI), y el Ingreso Mínimo Vital (IMV).

El dimensionamiento estructural (RPT) de LANBIDE a 31 de diciembre de 2021, es de 941 puestos, al que se ha llegado con diferentes modificaciones de su estructura desde su creación en 2011, consecuencia de la incorporación de ámbitos competenciales y transferencia de servicios en el ámbito tanto de las políticas activas como de las prestaciones.

### **Objetivo del informe**

**Identificar cuantitativamente el dimensionamiento de la estructura de personal de LANBIDE, para que pueda desempeñar sus responsabilidades competenciales como servicio público básico de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi en los próximos años.**

### **Contenidos del informe**

El informe desarrollará los siguientes capítulos:

- 1. Ámbito competencial.** Cuáles son las áreas de responsabilidad en las que desarrolla su actividad.
- 2. Cronología de la dotación de personal.** Principales hitos y circunstancias que han determinado su dimensión actual.
- 3. Estructura de personal actual.**Cuál es su distribución por las principales variables organizativas.
- 4. Cartera de servicios.** Políticas activas y prestaciones. Identificación de los principales servicios a los que se compromete en cumplimiento de la normativa vigente.
- 5. Tiempos de prestación de servicios.** Recursos temporales necesarios de acuerdo con los estándares del sector.
- 6. Dimensión y segmentación de clientes.** Identificación de los principales indicadores que caracterizan a los clientes de los servicios de empleo y de prestaciones sociales.
- 7. Objetivos de política empleo.** Identificación de los principales compromisos que nuestro gobierno ha fijado en su estrategia de gobernanza.
- 8. Ratios de políticas activas entre SPE de la UE.** Indicadores de dimensionamiento objetivo y comparable de los SPE que limiten justificaciones sectoriales.
- 9. Dotaciones necesarias en LANBIDE.** Considerando la dimensión de clientes, y los servicios de cartera comprometidos, qué dimensión nos aproxima a ratios europeos.
- 10. Cronograma de dimensionamiento (2022 – 2025).** Propuesta de aplicación temporal del dimensionamiento.

## 1. ÁMBITO COMPETENCIAL

Identifica las áreas de responsabilidad que tiene asignadas. Su dimensión, naturaleza y características que determinan, en gran medida, los recursos de diferente naturaleza con los que deberá dotarse para cumplir esa responsabilidad.

Son dos las áreas que integran su ámbito competencial:

- La gestión de las políticas activas de empleo que le sean encomendadas, con el objetivo de contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad, y favorecer 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.
- La gestión de las diversas prestaciones que componen el Sistema de Garantía de Ingresos, esto es la Renta de Garantía de Ingresos y el Ingreso Mínimo Vital, como prestaciones periódicas y de derecho subjetivo de naturaleza económica, dirigidas a las personas integradas en una Unidad de Convivencia que no disponga de ingresos suficientes para hacer frente a los gastos asociados a las necesidades básicas, y, junto con ello, garantizar el derecho subjetivo a participar en procesos de inclusión laboral o social.

Estas áreas de responsabilidad actual, se han concretado en diferentes momentos históricos.

Creado como ente público de derecho privado mediante la disposición adicional segunda de la Ley 2/2009, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los presupuestos generales de la CAE para el ejercicio 2010. Y mediante Decreto 329/2010, de 30 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

En aquel momento LANBIDE, tenía una única área de responsabilidad: la gestión de las políticas activas de empleo encomendadas, y los recursos con los que se le dota, están asociados a esa responsabilidad.

La Ley 4/2011, de 24 de noviembre, determinó la residencia del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social en Lanbide, vinculado a las políticas de Empleo. Desde entonces, Lanbide, como parte del servicio que ofrece, cumple la función de ser garante de los derechos de la ciudadanía a disponer de medios económicos para la subsistencia, y a contar con acompañamiento y apoyos en sus procesos de inclusión, “asumiendo las competencias relacionadas con la tramitación y resolución de las prestaciones económicas de derecho, así como de la elaboración, propuesta, negociación, suscripción y seguimiento de los convenios de inclusión”. Todo ello en el marco de una estrategia integral de inclusión activa.

Transferencia del Ingreso Mínimo Vital al Gobierno Vasco, materializada con la suscripción del convenio para la asunción por la Comunidad Autónoma del País Vasco de la gestión de la prestación no contributiva del Ingreso Mínimo Vital, cuya entrada en vigor se produjo el 1 de abril de 2022, tras su publicación tanto en el Boletín Oficial del Estado como en el Boletín Oficial del País Vasco.

## **2. CRONOLOGÍA DE LA DOTACIÓN DE PERSONAL**

LANBIDE es el organismo de la Administración General de la CAE, competente en la gestión de las políticas activas de empleo, y de las prestaciones del modelo de cohesión social vasco. La concurrencia de estos ámbitos competenciales en una sola organización le sitúa en una excepcionalidad en la comparativa con los servicios públicos de empleo de la U.E y de los de ámbito autonómico del Estado.

La excepcionalidad de esta concurrencia, implica que deben considerarse a la hora de determinar las dotaciones de personal del organismo, la dimensión de los colectivos destinatarios de los servicios, y la naturaleza de los correspondientes procesos de prestación de servicios y actos administrativos vinculados. En este sentido, y como punto de partida, en LANBIDE, concurren dos circunstancias:

- Un déficit estructural de personal, alejado de las recomendaciones de la U.E., que deteriora la gestión de las políticas y servicios encomendados.
- Única entidad de la administración general vasca, al que se le incorporan sucesivamente ámbitos competenciales tan significativos y tan dispares, en el volumen de personas destinatarias, y en la naturaleza de los procesos de prestación, sin que se aplique una actuación específica y diferencial en el ámbito de la dotación y gestión de personal.

Para una mejor comprensión de los recursos personales con los que cuenta LANBIDE para atender sus responsabilidades, se describe una breve cronología de la dotación de personal desde su creación.

- a. Como se ha señalado en el apartado de introducción, el dimensionamiento actual de LANBIDE es el resultado de la estructura de inicio en 2011, en la que se incorporaron 468 personas del SEPE consecuencia del acuerdo de transferencias de políticas activas firmado en 2010, 78 personas de la sociedad pública Egailan, y 30 personas de las Direcciones de Empleo y Formación del Gobierno Vasco, hasta constituir el colectivo de 566 personas con las que comenzó la actividad el Servicio.

Hay que reseñar que esta estructura inicial debía dar respuesta a las necesidades funcionales del Servicio, en sus dos estructuras organizativas, servicios centrales y oficinas de empleo. En este sentido señalar que se inicia la actividad sin dotaciones transferidas por parte del SEPE y asignadas por el Gobierno Vasco, en los ámbitos funcionales de servicios centrales, (económico-presupuestario, gestión de personal, informática y comunicaciones, asesoría jurídica, recursos generales). Esta circunstancia hizo necesario un posterior dimensionamiento para garantizar el funcionamiento inicial del Servicio.

- b. En 2012, se produce una modificación significativa del ámbito competencial de LANBIDE, se asume la gestión de la RGI, prestación que hasta ese momento había sido gestionada por diputaciones y ayuntamientos de la CAE.

La estructura que hasta entonces soportaba la gestión y tramitación de la RGI, estaba integrada por personal de ayuntamientos y de las diputaciones forales. En el ámbito municipal la estructura especializada era la de los servicios sociales de base, con aproximadamente 310 centros, en los que de media había más de una persona en funciones de gestión y tramitación. En el ámbito foral existía una estructura especializada de gestión y coordinación por cada Diputación. La cifra aproximada en aquellos momentos, de profesionales dedicados a la gestión de la RGI, superaba las 600 dotaciones. LANBIDE asumió

la gestión de la RGI con un proceso temporal de incorporación de personal, que no alcanzó en ningún momento el 50% de los recursos previos del sistema, al tiempo que el número de expedientes distintos aumentó en los años siguientes a asumir la gestión.

- c. En 2018, con financiación de la U.E. para la modernización y adecuación de los SPE, y dentro de la estrategia estatal de empleo joven y de parados de larga duración, se incorporan al sistema nacional de empleo, 3.000 profesionales de la orientación para su distribución en los servicios de empleo autonómicos. Considerando el peso de Euskadi en el presupuesto de políticas activas de empleo, le correspondían aproximadamente 187 de estos profesionales. No se incorporó ninguna dotación, habiéndose transferido a la CAE la dotación presupuestaria correspondiente.
- d. En 2022, acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado- Comunidad Autónoma del País Vasco, de 16 de marzo de 2022, de establecimiento del convenio para la asunción por la Comunidad Autónoma del País Vasco de la gestión de la prestación no contributiva del Ingreso Mínimo Vital. Pendiente de valorar la estimación por parte de Función Pública de la solicitud de recursos personales asociados.

Considerando esta cronología con los principales hitos que han determinado el dimensionamiento de LANBIDE, se concluye que el Servicio inició su actividad con un significativo déficit en su estructura de personal y que, los posteriores acontecimientos de índole competencial y desarrollo de su actividad han profundizado elocuentemente en este déficit estructural.

### 3. ESTRUCTURA DE PERSONAL ACTUAL

Descripción de recursos personales del organismo por diferentes ámbitos.

#### a. Ámbito estructural

	Absoluto	Porcentaje
<b>TOTAL</b>	941	100
<b>Servicios centrales</b>	202	21,4
<b>Oficinas territoriales</b>	91	9,7
<b>Oficinas de empleo</b>	648	68,9

Estructura presupuestaria 12/2021

#### b. Ámbito tipología de puestos

	Absoluto	Porcentaje
<b>TOTAL</b>	941	100
<b>Personal directivo</b>	5	0,53
<b>Personal técnico</b>	578	61,42
<b>Personal administrativo</b>	351	37,3
<b>Personal apoyo</b>	7	0,75

Estructura presupuestaria 12/2021

#### c. Ámbito estructural por tipología de puestos

Oficinas de empleo	Absoluto	Porcentaje	Oficinas territoriales	Absoluto	Porcentaje	Servicios centrales	Absoluto	Porcentaje
<b>TOTAL</b>	648	100	<b>TOTAL</b>	91	100	<b>TOTAL</b>	202	100
Responsables	42	6,48	Responsables	3	3,30	Personal dirección	5	2,48
Personal técnico	166	25,62	Personal técnico	40	43,96	Responsables servicios	13	6,44
Personal orientador	191	29,48	Personal orientador	3	3,30	Personal técnico	116	57,43
Personal administrativo	162	25,00	Personal administrativo	35	38,46	Personal orientador	3	1,49
Personal aux. administrativo	87	13,43	Personal aux. administrativo	6	6,59	Personal administrativo	48	23,76
			Personal de apoyo	4	4,40	Personal aux. administrativo	14	6,93
						Personal de apoyo	3	1,49

Estructura presupuestaria 12/2021

#### d. Ámbito competencial (estimación de dedicación)

Los ámbitos competenciales contemplados son:

- e. La gestión de las políticas activas de empleo
- f. La gestión de las prestaciones de Renta de Garantía de Ingresos, y el Ingreso Mínimo Vital

LANBIDE	Absoluto	Porcentaje
<b>PAEs</b>	405	43,04
<b>Prestaciones</b>	536	56,96

Oficinas de empleo	Absoluto	Porcentaje	Oficinas territoriales	Absoluto	Porcentaje	Servicios centrales	Absoluto	Porcentaje
PAEs	229	35,34	PAEs	46	50,55	PAEs	130	64,36
Prestaciones	419	64,66	Prestaciones	45	49,45	Prestaciones	72	35,64

Estructura presupuestaria 12/2021

(\*) Datos obtenidos de estimaciones subjetivas de 5 responsables territoriales y de oficinas de empleo

## **4. CARTERA DE SERVICIOS. POLÍTICAS ACTIVAS Y PRESTACIONES DE GARANTÍA DE INGRESOS**

### **4.1. Servicios de la cartera de servicios de políticas activas de empleo y formación**

Con el desarrollo de este punto se quiere destacar las características, complejidad y alcance de los servicios de la cartera de servicios y actividades que los integran, que tiene la consideración de servicios garantizados en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y algunos de ellos de derecho subjetivo en los proyectos de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión, y Ley Vasca de Empleo.

Sin la comprensión de la “dimensión” de las obligaciones que asume LANBIDE para materializar la cartera de servicios garantizados, no se podrá establecer una correlación objetiva de los recursos personales y económicos con los que debe contar para cumplir con sus compromisos.

**Definición de Cartera de servicios de un Servicio Público de Empleo:** conjunto de servicios cuya prestación es garantizada por un Servicio Público de Empleo en el ámbito de sus competencias. Incluirá, además de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aquellos otros servicios complementarios que el Servicio Público determine en el ámbito de sus competencias.

**Definición de Servicios comunes:** servicios integrados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y que se corresponden con las funciones y objetivos estructurales del Sistema Nacional de Empleo y que se consideran necesarios para la atención adecuada y continuada a los usuarios.

**Definición de Servicios complementarios:** servicios que, no habiéndose incluido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, sean establecidos por el Servicio Público de Empleo competente para su propio ámbito territorial. Los Servicios Públicos de Empleo deberán garantizar la prestación de los servicios complementarios a los que se hubieran comprometido como parte de su Cartera o, en su caso, en el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio correspondiente.

Los servicios incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, del que forma parte LANBIDE (estos servicios se incluyen, con un desarrollo específico en los proyectos de ley del SVGII y LVE), son los siguientes:

- a. Servicio de orientación profesional.**
- b. Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas.**
- c. Servicio de formación y cualificación para el empleo.**
- d. Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento**

**a. El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:**

- Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
- Diseño del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE).
- Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
- Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículo y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.
- Información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo y servicios comunes y complementarios de la cartera y sobre la oferta formativa y los programas.
- Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.

**b. El servicio de colocación y de asesoramiento a empresas comprenderá las siguientes actividades:**

- Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas. Difusión de información.
- Prospección e identificación de necesidades de los empleadores y captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.
- Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.
- Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.
- Apoyo a procesos de recolocación.

**c. El servicio de Formación y Cualificación para el Empleo comprenderá las siguientes actividades:**

- Formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo y a las necesidades de las personas usuarias.
- Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.
- Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
- Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.
- Inscripción y acreditación de centros y entidades de formación profesional actualmente para el empleo.

**d. El servicio de Asesoramiento para el Autoempleo y el Emprendimiento comprenderá las siguientes actividades:**

- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
- Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.
- Asesoramiento sobre las ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
- Asesoramiento sobre los incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

Cada uno de estos servicios están referenciados en la “*Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo*”. Orden ESS/381/2018, de 10 de abril.

Insistir en que, la prestación de los servicios de la cartera implica el seguimiento de protocolos, que ayudan a identificar las metodologías y los recursos personales, materiales y temporales de aplicación. Para la comprensión del alcance de cada servicio, la guía define:

- Descripción detallada del servicio
- Define las personas y empresas usuarias a las que debe ofrecerse y atender
- Identifica los requisitos de acceso
- Modalidades de prestación
- Proveedores del servicio
- Costes estimados. Directos e indirectos (personales, materiales, tecnológicos)
- Actuaciones preparatorias
- Desarrollos de la actividad
- Documentación de soporte
- Criterios de calidad
- Requisitos de información
- Procedimiento de evaluación y seguimiento

Partiendo de esta relación de servicios de la cartera de servicios, habría que resaltar varias circunstancias que inciden en el grado de compromiso y obligación de su prestación:

- **La naturaleza de “servicios garantizados”**, que introduce el anteproyecto de Ley de Empleo estatal. Se consideran en esta categoría la mayor parte de los servicios de la cartera.
- **La naturaleza de “servicios subjetivos”**, que introducen los anteproyectos de Ley Vasca de Empleo, y de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión. Se identifican el diagnóstico personal sobre la empleabilidad, y plan integrado y personalizado de empleo.
- Las obligaciones que deberá asumir LANBIDE, para el cumplimiento de servicios definidos en el anteproyecto de Ley Vasca de Empleo:
  - El sistema de información que asegurará la gobernanza y funcionamiento de la Red Vasca de Empleo.
  - Las especificidades de la cartera de servicios definida en esta norma.
  - Los instrumentos comunes de atención, información y prospección.

Las futuras normas que regularán el empleo, estatal y vasca, inciden en ampliar los componentes de la cartera de servicios que, como servicio público de empleo, deben ofertarse y eleva el grado de compromiso en la prestación de esa oferta a los ámbitos de garantizados y subjetivos.

#### **4.2. Servicios de prestaciones de garantía de ingresos**

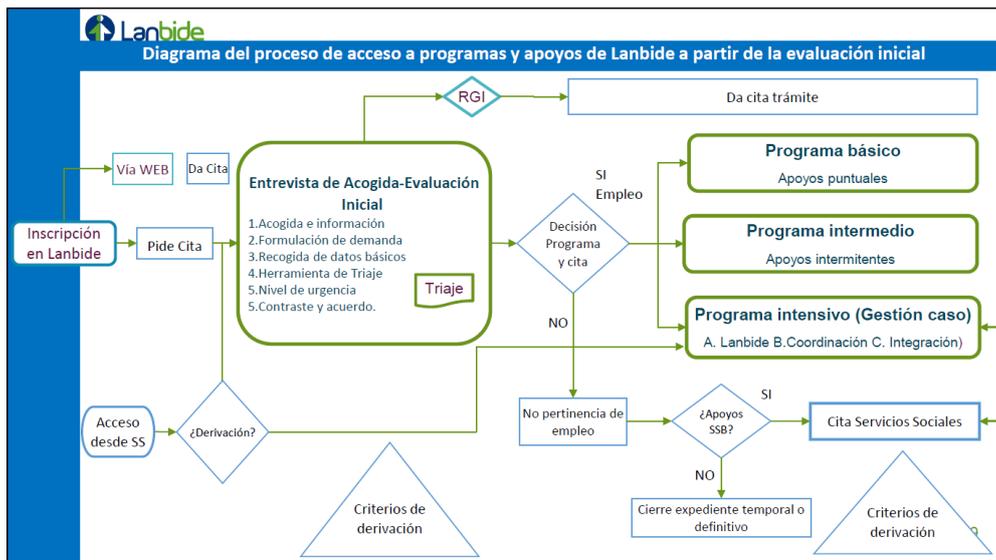
La “cartera de servicios” del sistema de garantía de ingresos, tiene dos componentes:

- Renta de Garantía de Ingresos (RGI)
- Ingreso Mínimo Vital (IMV)

Son dos prestaciones compatibles, dirigidas a personas que carecen de recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades básicas. Cada prestación consta de requisitos, cuantías y particularidades diferenciadas que inciden directamente en la tramitación y requieren un conocimiento especializado de la normativa y procedimientos aplicables.

En este apartado de identificación de componentes de la “cartera de servicios” del sistema de garantía de ingresos, se abordarán exclusivamente los referidos a los derechos económicos de la prestación, y no a los derechos de inclusión social y laboral, si bien ambos derechos se encuentran estrechamente vinculados.

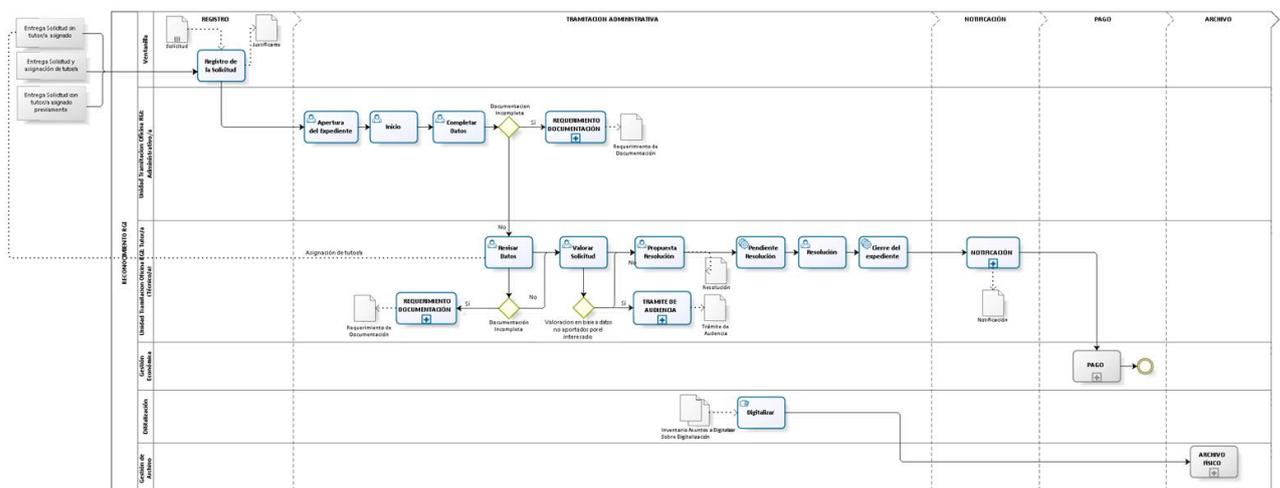
Los derechos a la inclusión social y laboral, salvo ciertas actuaciones/servicios de acogida inicial, se considera que están representados en la cartera de servicios de las políticas activas de empleo, identificadas en el punto anterior. El diagrama siguiente ilustra las actuaciones y herramientas específicas que se están definiendo en el marco del nuevo modelo de intervención contemplado en el plan *Lanbide Hobetzen*. Se trata de herramientas de carácter universal, si bien su puesta en marcha tiene como objetivo el establecimiento de itinerarios específicos diferenciales en función del mayor o menor grado de empleabilidad de las personas y de la presencia de barreras laborales y no laborales al empleo. Entre dichos itinerarios, para el abordaje de las situaciones de riesgo de exclusión socio-laboral se prevé el desarrollo de programas intensivos coordinados o integrados con otros sistemas del Estado del Bienestar y la generación de programas específicos, previos a la participación en servicios ordinarios de políticas activas de empleo.



Volviendo a la identificación de servicios dentro del ámbito de derechos económicos de las prestaciones, estos se centran en 5 procesos/servicios:

- Atención, información, registro
- Tramitación administrativa
- Notificación
- Pago
- Archivo

El diagrama siguiente ilustra el detalle de procesos/servicios del derecho económico



Dos circunstancias concurren en la actualidad en el ámbito competencial de las prestaciones. Por una parte, las modificaciones que, en la gestión, tramitación, seguimiento y evaluación de la RGI, incorpora la próxima entrada en vigor de la futura Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión (LSVGII). Por otra la reciente transferencia del IMV, cuya gestión ha sido encomendada por nuestro Gobierno a LANBIDE y que, como se ha señalado, además de un volumen adicional muy elevado de gestión, incorpora procesos de gestión diferentes a la RGI.

## **5. TIEMPOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

La estimación de tiempos en la prestación de servicios que se realiza en este capítulo, se refiere estrictamente a los servicios de la cartera común de servicios. Dicha prestación se desarrolla en la Oficinas Locales de Empleo. No se establecen estimaciones temporales para la actividad de LANBIDE relativas al diseño, gestión, seguimiento y evaluación de programas y actuaciones sobre:

- La oferta de empleo. Las políticas de creación y de fomento del empleo.
- La demanda de empleo. Las políticas de reparto de trabajo.
- El equilibrio entre oferta y demanda de empleo. Las políticas de colocación y de flexibilización del mercado de trabajo.

desarrolladas fundamentalmente en sus servicios centrales.

En la actualidad, desde el Sistema Nacional de Empleo, y al objeto de reforzar la implementación de la cartera común de servicios de empleo, se está aplicando una metodología de estimación de cálculo de costes temporales de los Servicios Garantizados, en la que están participando todos los SPE. A la fecha de elaboración de este informe no se dispone de los resultados integrados del conjunto de los SPE autonómicos, si bien se adjunta la tabla de referencia que LANBIDE aporta a esta metodología.

### **a) Actividades de la cartera de servicios y sus definiciones**

**Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.** Comprenderá la atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad.

**Diseño del itinerario personalizado para el empleo.** Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente al usuario, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento. Para la realización de este itinerario será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el servicio público de empleo

**Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.** Consistirá en el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad para el caso de usuarios que también sean perceptores de prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad.

**Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:**

- La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: Comprenderá la información y asesoramiento personal, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículum personalizado.
- La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: Contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

### **Información y asesoramiento adicional sobre:**

- La situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera.
- La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

**Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.** Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso. Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

**Aplicación de la herramienta de triaje.** Realización de la valoración inicial de situación y de necesidades de las personas usuarias, que permitirá el desarrollo de un itinerario de inclusión debidamente focalizado a partir de los diagnósticos laboral y social, cuando sean necesarios.

**Atención en los Centros de Empleo de la OO.EE.** 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.

**Evaluación de competencias.** 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.

**Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.** Comprenderá la captación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con los demandantes de empleo registrados de acuerdo con su perfil profesional y con sus competencias profesionales. Se verificarán el cumplimiento de la obligación de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo de aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida por tales Servicios Públicos de Empleo, o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Prospección e identificación de necesidades de los empleadores.** Comprenderá la prospección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de necesidades de personal por parte de los empleadores. Se alcanzará mediante visitas a empresas, interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales, corporaciones locales y la elaboración de estudios y trabajos técnicos.

**Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.** Comprenderá actuaciones de relación estrecha con las empresas, en especial con las pequeñas empresas, a fin de promover que surjan ofertas de empleo, incluidas las que no estén siendo gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo, aflorando ofertas de empleo latentes.

**Difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.** Difusión a través del Portal Único de Empleo, comprenderá la información general y particular a requerimiento de cualquier usuario de las ofertas de empleo disponibles, para facilitar la movilidad funcional sectorial y geográfica.

**Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.** Comprenderá la asistencia cualificada para la información a los trabajadores y a los empleadores en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información acerca de las medidas de políticas activas de empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento. En particular, se arbitrarán las medidas necesarias con el fin de informar a las empresas y agencias de colocación que lo soliciten sobre los desempleados o trabajadores incluidos en programas o actuaciones específicas que comporten incentivos económicos a las empresas que los contraten.

**Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.** Comprenderá todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.

**Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.** Comprenderá el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con la legislación vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde.

**Formación que atienda a los requerimientos del sistema productivo y a las necesidades de las personas usuarias.** Comprenderá la programación de una oferta de formación basada en el escenario plurianual que se realice en base al diagnóstico previo de necesidades, prioridades, objetivos y recomendaciones, la formación de demanda y programada que realizan las empresas para sus trabajadores y la formación en alternancia con el empleo, promoviendo asimismo la formación profesional dual mediante la celebración de contratos en alternancia. La programación deberá prever una formación suficiente para facilitar a los usuarios la adquisición de competencias profesionales en función del itinerario personalizado de empleo, de las necesidades de formación identificadas y de la cobertura de las competencias clave y de las competencias transversales para el empleo. 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.

Durante el proceso de selección de los participantes y de organización de la formación. **Gestión de las comunicaciones que realicen las entidades de formación relacionadas con la selección de participantes.**

Durante el proceso de selección de los participantes y de organización de la formación. **Propuesta a las entidades de formación de personas que reúnan los requisitos.**

Durante el proceso de selección de los participantes y de organización de la formación. **Realización de las comunicaciones a las personas preseleccionadas para la acción formativa.**

Durante el proceso de selección de los participantes y de organización de la formación. **Gestión de comunicaciones recibidas por las entidades de formación.**

Durante el proceso de selección de los participantes y de organización de la formación. **Gestión de la realización de pruebas de competencias clave para facilitar el acceso a la formación.**

Al final de la formación. **Emisión de los diplomas acreditativos o certificaciones de asistencia.**

**Difusión y promoción del sistema de formación y de la programación a través de distintos medios.**

**Atención e información a los usuarios y entidades colaboradoras a través de distintos medios.**

**Envío de un Plan de formación a todos los aspirantes,** con las posibilidades de formación para obtener las acreditaciones, el certificado de profesionalidad o el título de formación profesional correspondiente

**Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación:** Comprenderá todas las actuaciones de control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación que realicen los S.P.E. en el ámbito de sus competencias según lo previsto por las normativas vigentes. Asimismo, se promoverán los sistemas de certificación de la calidad.

**Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral:** Comprenderá todas las actuaciones tendentes a facilitar la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los usuarios a través de la experiencia laboral y de las vías no formales de formación.

**Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación:** Comprenderá la identificación del historial formativo del trabajador y su reflejo en la cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, prevista en el artículo 26.10 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, así como su actualización constante, según determine su normativa de aplicación.

**Inscripción, acreditación y selección de centros y entidades de formación profesional actualmente para el empleo:** Comprenderá la definición y puesta en marcha del sistema de acreditación, inscripción y publicidad de los centros y entidades de formación, su interconexión con el Registro Estatal de centros y entidades de formación, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa reguladora.

**Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional:** Comprenderá la gestión de los programas e instrumentos que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

**Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.** Comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación.

**Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.** Comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

**Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.** Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de las ayudas vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.

**Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.** Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de las que puedan beneficiarse los emprendedores, en particular los usuarios autónomos y las entidades de la Economía Social.

**b) Estimación de costes temporales de servicios garantizados de la cartera de servicios de las políticas activas de empleo (PAEs)**

**Servicio de Autoempleo y Emprendimiento**

El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, la economía social y la dinamización del desarrollo económico local.

SERVICIO DE AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	ACTIVIDADES	Tiempo horas Actuación BAJA intensidad	% población BAJA intensidad	Tiempo horas Actuación MEDIA intensidad	% población MEDIA intensidad	Tiempo horas Actuación ALTA intensidad	% población ALTA intensidad	PERFIL PROFESIONAL
El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.	Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.	2	25%	3	50%	4	25%	Orientador/a-TEF
	Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.	0,5	25%	0,5	50%	0,5	25%	Orientador/a-TEF
	Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.	0,5	25%	1	50%	1,25	25%	Orientador/a-TEF
	Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.	0,25	25%	0,5	50%	0,75	25%	Orientador/a-TEF

## Servicio de Orientación

El servicio de orientación profesional es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral. En el nuevo modelo de intervención que estamos desarrollando, hay que tener en cuenta que los programas básicos, intermedios e intensivos tendrán una intensidad, carga y tiempos de trabajo diferenciales. Tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo. Con el diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

SERVICIO DE ORIENTACION	ACTIVIDADES	Tiempo horas Actuación BAJA intensidad	% población BAJA intensidad	Tiempo horas Actuación MEDIA intensidad	% población MEDIA intensidad	Tiempo horas Actuación ALTA intensidad	% población ALTA intensidad	PERFIL PROFESIONAL
El servicio de orientación profesional es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral. Este servicio tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.	Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil	1,5	25%	1,5	50%	1,5	25%	Orientador/a-TEF
	Diseño del Itinerario personalizado para el empleo	0,75	25%	1	50%	1,25	25%	Orientador/a-TEF
	Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad	2	25%	2,5	50%	3	25%	Orientador/a-TEF
	Asesoramiento y ayuda técnica adicional para	2	25%	2	50%	2	25%	Orientador/a-TEF
	Información y asesoramiento adicional sobre	0,75	25%	1	50%	1,25	25%	Orientador/a-TEF
	Apoyo a la gestión de la movilidad laboral	0,5	25%	0,5	50%	0,5	25%	Orientador/a-TEF
	Aplicación de la herramienta de triaje	1	25%	1	50%	1	25%	Orientador/a-TEF
	Atención en los Centros de Empleo de la OO.EE.	0,5	25%	0,25	50%	0,25	25%	Administrativo/a
	Evaluación de competencias	1	25%	1,5	50%	1,5	25%	Orientador/a-TEF

## Servicio de Colocación y Asesoramiento a Empresas

El servicio de colocación tiene por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes del resto de los países del Espacio Económico Europeo u otros países, y localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades, así como la información acerca de los procesos de contratación, y a los trabajadores su acceso a las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.

SERVICIO DE COLOCACION Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS	ACTIVIDADES	Tiempo horas Actuación BAJA intensidad	% población BAJA intensidad	Tiempo horas Actuación MEDIA intensidad	% población MEDIA intensidad	Tiempo horas Actuación ALTA intensidad	% población ALTA intensidad	PERFIL PROFESIONAL
El servicio de colocación tiene por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes del resto de los países del Espacio Económico Europeo u otros países, y localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades, así como la información acerca de los procesos de contratación, y a los trabajadores su acceso a las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.	Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.	2	25%	3	50%	4	25%	Orientador/a-TEF
	Prospección e identificación de necesidades de los empleadores.	5	25%	6	50%	7	25%	Orientador/a-TEF
	Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.	1	25%	1,5	50%	2	25%	Orientador/a-TEF
	Difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.	0,25	25%	0,25	50%	0,25	25%	Administrativo/a
	Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.	0,5	25%	1	50%	1,5	25%	Orientador/a-TEF
	Comunicación de la contratación laboral y de las altas, periodos de actividad y certificados de empresa.	0,5	25%	1	50%	1,5	25%	Administrativo/a
Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.	5	25%	6	50%	7	25%	Orientador/a-TEF	

## Servicio de Formación

Este servicio tiene por finalidad promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades

del mercado de trabajo. En la prestación de este servicio debe ser fundamental la coordinación con el servicio de orientación profesional para el asesoramiento y gestión de las competencias y cualificaciones de los perfiles profesionales acordes con los requerimientos del mercado laboral y del sistema productivo. Deberá prestarse con un enfoque comprensible para los actores implicados y de anticipación a las necesidades de los sectores productivos.

Este servicio proporcionará a los usuarios la mejora de sus competencias profesionales a través de una oferta de formación acreditable y formación no formal, así como el reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral. Asimismo, la prestación de este servicio requerirá el mantenimiento de sistemas de información integrados, que permitan actualizar los Registros Estatales de centros y entidades de formación, el Catálogo de especialidades formativas, un mapa de la programación formativa disponible en cada momento, así como la cuenta de formación de cada trabajador.

SERVICIO DE FORMACION	ACTIVIDADES	Tiempo horas	% poblacion	Tiempo horas	% poblacion	Tiempo horas	% poblacion	PERFIL PROFESIONAL
		Actuación BAJA intensidad	BAJA intensidad	Actuación MEDIA intensidad	MEDIA intensidad	Actuación ALTA intensidad	ALTA intensidad	
Este servicio tiene por finalidad promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo. En la prestación de este servicio debe ser fundamental la coordinación con el servicio de orientación profesional para el asesoramiento y gestión de las competencias y cualificaciones de los perfiles profesionales acordes con los requerimientos del mercado laboral y del sistema productivo. Deberá prestarse con un enfoque comprensible para los actores implicados y de anticipación a las necesidades de los sectores productivos. Este servicio proporcionará a los usuarios la mejora de sus competencias profesionales a través de una oferta de formación acreditable y formación no formal, así como el reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral. Asimismo, la prestación de este servicio requerirá el mantenimiento de sistemas de información integrados, que permitan actualizar el Registro Estatal de centros y entidades de formación, el Fichero de especialidades formativas, un mapa de la programación formativa disponible en cada momento, así como la cuenta de formación de cada trabajador.	Gestión de las comunicaciones que realicen las entidades de formación relacionadas con la selección de participantes	1 por acción formativa		1,5 por acción formativa		2 por acción formativa		TEF - Orientador/a
	Propuesta a las entidades de formación de personas que reúnan los requisitos	1 por acción formativa		1,5 por acción formativa		2 por acción formativa		TEF - Orientador/a
	Realización de las comunicaciones a las personas preseleccionadas para la acción formativa	0,5 por acción formativa		0,75 por acción formativa		1 por acción formativa		TEF - Orientador/a
	Gestión de comunicaciones recibidas por las entidades de formación	1 por acción formativa		1,5 por acción formativa		2 por acción formativa		TEF - Orientador/a
	Gestión de la realización de pruebas de competencias clave para facilitar el acceso a la formación.	0,5 por acción formativa		0,75 por acción formativa		1 por acción formativa		TEF - Orientador/a
	Emisión de los diplomas acreditativos o certificaciones de asistencia.	1 por acción formativa		1,5 por acción formativa		2 por acción formativa		50% Orientad. 50% Admin.
	Difusión y promoción del sistema de formación profesional para el empleo y de la programación de la formación a través de distintos medios	1 por acción formativa		1,5 por acción formativa		2 por acción formativa		TEF - Orientador/a
	Atención e información a los usuarios y entidades colaboradoras a través de distintos medios	2 diarias		2,5 diarias		3 diarias		80% Orientador/a 20% Administra.
	Envío de un Plan de formación a todos los aspirantes, con las posibilidades de formación para obtener las acreditaciones, el certificado de profesionalidad o el título de formación profesional correspondiente	1 diaria		1,5 diarias		2 diarias		50% Orientador/a 50% Administra.
	Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.							TEF - Orientador/a
	Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.							TEF - Orientador/a
	Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.							TEF - Orientador/a
	Inscripción, acreditación y selección de centros y entidades de formación profesional para el empleo.							Administrativo/a
Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional.							TEF - Orientador/a	

### c) Prestaciones de los servicios de prestaciones e inclusión: gestión administrativa de las prestaciones (RGI e IMV) y servicios de inclusión socio-laboral

Con el desarrollo de este punto se quiere destacar las características, complejidad y alcance de las prestaciones contempladas dentro de sus principales instrumentos: Renta de Garantía de Ingresos, e Ingreso Mínimo Vital, y en particular en los derechos contemplados en su normativa:

- derecho a la dotación de recursos económicos para las necesidades básicas
- derecho a recursos técnicos para favorecer la inclusión social y laboral

Este doble derecho condiciona la gestión de esta prestación, siendo necesario dos macro procesos que se especialicen en cada uno de los derechos identificados

Sin la comprensión de la “dimensión” de las obligaciones que asume LANBIDE para materializar estos macro procesos no se podrá establecer una correlación objetiva de los recursos personales y económicos con los que debe contar para cumplir con sus compromisos.

#### a. **Proceso de atención al derecho a la dotación de recursos económicos para las necesidades básicas.**

- Procedimiento administrativo de reconocimiento del derecho
  - Información
  - Iniciación

- Instrucción
- Resolución
- Procedimiento administrativo de modificación, extinción o revisión del derecho
  - Iniciación
  - Tramitación
  - Resolución
- Procedimiento de gestión presupuestaria y administrativa de pagos e impagos
- Procedimiento de reintegro de pagos
- Procedimiento de relación con entidades financieras pagadoras, seguimiento de cuentas

La descripción detallada de los procedimientos y acciones que se contemplan, están definidos y disponibles en el “Sistema de gestión de la calidad del servicio de RGI”. Un resumen de estos procedimientos se identifica en el punto 4 “Cartera de Servicios” de este informe.

**b. Proceso de atención al derecho a recursos para favorecer la inclusión social y laboral**

- Procedimiento de evaluación inicial de acceso y derivación a servicios laborales-sociales
- Procedimiento de atención en servicios de la cartera de servicios de las políticas activas de empleo y formación
- Desarrollo de los itinerarios intensivos “mixtos”, coordinados o integrados con los servicios sociales y otros sistemas del Estado del Bienestar.
- Desarrollo y gestión de programas específicos orientados a favorecer la inclusión y la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión socio-laboral

**Estimación de costes temporales de los procedimientos y acciones de las prestaciones de RGI e IMV. Derechos económicos.**

PROCESO	PROCEDIMIENTO / ACCION	Tiempo	Nº acciones año	PERFIL PROFESIONAL
Proceso de atención al derecho a la dotación de recursos económicos para las necesidades básicas	Procedimiento administrativo de reconocimiento del derecho: INFORMACIÓN	20 min.	256.725	Administrativo/a
	Procedimiento administrativo de reconocimiento del derecho: INICIACIÓN	1 hora	17.628 RGI 18.000 IMV	Administrativo/a
	Procedimiento administrativo de reconocimiento del derecho: INSTRUCCIÓN	30 min.	26.507 requerimientos 6.909 tramites audiencia	Administrativo/a
	Procedimiento administrativo de reconocimiento del derecho: RESOLUCION	1 hora	17.628 RGI 18.000 IMV	TEF
	Procedimiento administrativo de modificación, extinción o revisión del derecho: INICIACIÓN	30 min.	162.718 revisiones RGI	Administrativo/a
	Procedimiento administrativo de modificación, extinción o revisión del derecho: TRAMITACIÓN	30 min.	14.341 requerimientos 51.039 tramites audiencia	Administrativo/a
	Procedimiento administrativo de modificación, extinción o revisión del derecho: RESOLUCIÓN	1 hora	162.718 RGI	TEF
	Procedimiento de gestión presupuestaria y administrativa de pagos e impagos	5 días cada mes 3 personas	55.000 nóminas mensuales RGI y 25.000 PCV, 100 devoluciones manuales de nómina, 50 embargos, incidencias OOEE (ITSM), con GTT y Finanzas	2 Administrativo/a de contabilidad 1 Técnico/a gestión econ.-presup.
	Procedimiento de reintegro de pagos	a) 10 min b) 30 min c) 30 min	a) 40.523 nuevos exped. reintegro año RGI, b) 5.000 nuevos IMV, c) 60.000 expedientes antiguos RGI	Administrativo/a Técnico/a gestión econ.-presup. TEF
	Procedimiento de relación con entidades financieras pagadoras y seguimiento de cuentas			Administrativo/a de contabilidad Técnico/a gestión econ.-presup.

## Estimación de costes temporales de los procedimientos y acciones de las prestaciones de RGI e IMV. Derechos inclusión.

PROCESO	PROCEDIMIENTO / ACCION	Tiempo horas Actuación BAJA intensidad	% poblacion BAJA intensidad	Tiempo horas Actuación MEDIA intensidad	% poblacion MEDIA intensidad	Tiempo horas Actuación ALTA intensidad	% poblacion ALTA intensidad	PERFIL PROFESIONAL
Proceso de atención al derecho a recursos técnicos para favorecer la inclusión social y laboral	Procedimiento de evaluación inicial de acceso y derivación a servicios laborales o sociales. Herramienta de triaje	1	25%	1	50%	1	25%	Orientador/a-TEF
	Procedimiento de atención en servicios de la cartera de servicios de las políticas activas de empleo y formación. Tratamiento como demandante de empleo							
	Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil	1,5	25%	1,5	50%	1,5	25%	Orientador/a-TEF
	Diseño del itinerario personalizado para el empleo	0,75	25%	1	50%	1,25	25%	Orientador/a-TEF
	Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad	2	25%	2,5	50%	3	25%	Orientador/a-TEF
	Asesoramiento y ayuda técnica adicional para: 1.º La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales 2.º La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo.	2	25%	2	50%	2	25%	Orientador/a-TEF
	Información y asesoramiento adicional sobre: 1.º La situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera. 2.º La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.	0,75	25%	1	50%	1,25	25%	Orientador/a-TEF
	Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.	0,5	25%	0,5	50%	0,5	25%	Orientador/a-TEF
	Atención en los Centros de Empleo de la OO.EE.	0,5	25%	0,25	50%	0,25	25%	Administrativo/a
	Evaluación de competencias.	1	25%	1,5	50%	1,5	25%	Orientador/a-TEF
	Procedimiento de coordinación y seguimiento con servicios sociales		1		12.600			Orientador/a-TEF

Los datos aportados se obtienen de la base de datos de actuaciones de LANBIDE en 2021, en el que se recogen el conjunto de la trazabilidad administrativa de los servicios prestados.

## 6. DIMENSIÓN Y SEGMENTACIÓN DE CLIENTES.

### 6.1. Personas y empresas demandantes en el marco de servicios de políticas activas de empleo.

En cualquier actividad económica, ya sea promovida por una entidad pública o privada, es fundamental el conocimiento del mercado en el que ofertará sus productos o servicios. Dentro de este conocimiento, el componente más relevante es el de disponer de información que cuantifique y caracterice a los potenciales clientes, en el caso de un servicio público de empleo, las personas demandantes y las empresas que configuran la estructura productiva de su ámbito geográfico de actuación.

En el caso de las personas potenciales clientes, vamos a precisar dos conceptos:

- **Demanda de empleo.** Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de los Servicios Públicos de Empleo del Sistema Nacional de Empleo. Estas solicitudes se clasifican en tres grandes grupos:
  - *Personas Ocupadas:* son aquellas personas demandantes que teniendo ya un empleo buscan uno mejor o compatibilizarlo con el que ya realizan (ejemplo: mejor empleo, pluriempleo, etc).
  - *Con disponibilidad limitada:* son aquellas personas demandantes, sin empleo, que indican en su solicitud condiciones especiales de trabajo (ejemplo: sólo a domicilio, teletrabajo, en el extranjero, etc).
  - *Demandantes de empleo no ocupados (DENOS):* este grupo de personas demandantes de empleo lo componen aquellas que ya se consideraban parados en las estadísticas tradicionales y algunos colectivos que, aun no considerándose como desempleados por éstas, como los demandantes de servicios previos al empleo, sí se incluyen como parados en la Encuesta de Población Activa, en la que a los parados registrados les agrega colectivos tales como estudiantes, trabajadores eventuales agrícolas subsidiados, etc.

Esta magnitud se utiliza desde finales de los 90 para la distribución de los Fondos de Políticas Activas de Empleo a las Comunidades Autónomas que tienen transferida su gestión.

- **Demandantes parados. Paro registrado.** De acuerdo con el contenido de la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (B.O.E. de 14/3/85) por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del Paro Registrado, se excluyen de éste todas aquellas demandas que al final del mes de referencia se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:
  - Demandantes que solicitan otro empleo compatible con el que ejercen (Pluriempleo).
  - Demandantes que, estando ocupados, solicitan un empleo para cambiarlo por el que tienen (Mejor empleo).
  - Demandantes perceptores de prestaciones por desempleo que participan en trabajos de Colaboración Social (Colaboración Social).
  - Demandantes que son pensionistas de jubilación, pensionistas por gran invalidez o invalidez absoluta y demandantes de edad igual o superior a 65 años (Jubilados).
  - Demandantes que solicitan un empleo para un período inferior a 3 meses (Empleo Coyuntural).
  - Demandantes que solicitan un trabajo con jornada inferior a 20 horas semanales (Jornada < 20 horas).
  - Demandantes que están cursando estudios de enseñanza oficial reglada siempre que sean menores de 25 años o que superando esta edad sean demandantes de primer empleo (Estudiantes).
  - Demandantes asistentes a cursos de Formación Profesional Ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las 20 a la semana, tengan una beca al menos de manutención y sean demandantes de primer empleo (Estudiantes).
  - Demandantes con demanda suspendida en tanto permanezcan en esta situación ya que la suspensión de la demanda, que generalmente se tramita a petición del demandante y por causa que lo justifique, interrumpe la búsqueda de empleo (Demandas suspendidas).
  - Demandantes beneficiarios de prestaciones por desempleo en situación de compatibilidad de empleo por realizar un trabajo a tiempo parcial (Compatibilidad prestaciones).

- Demandantes que están percibiendo el subsidio agrario o que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido un periodo superior a un año desde el día del nacimiento del derecho (Trabajadores Eventuales Agrícolas Subsidiados).
- Demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características, según se establece en el Art. 17 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (Rechazo de acciones de inserción laboral).
- Demandantes sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con el mismo como demandantes inscritos para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado, solicitantes de un empleo exclusivamente para el extranjero, demandantes de un empleo solo a domicilio, demandantes de servicios previos al empleo, demandantes que en virtud de un expediente de regulación de empleo, están en situación de suspensión o reducción de jornada o modificación de las condiciones de trabajo, etc. (Otras causas).

Hay que precisar que esta magnitud debe entenderse, desde la óptica de un servicio público de empleo, es decir, debe atender al colectivo de personas paradas registradas distintas que están dadas de alta en el servicio en un periodo de referencia, por ejemplo, un año, que es significativamente mayor que la de personas paradas registradas distintas que hay al cierre de un mes.

En este sentido, si consideramos el paro registrado como referencia de población potencialmente destinaria de los servicios de la cartera, la referencia cuantitativa la constituirían las personas paradas distintas que están dadas de alta anualmente en LANBIDE. En todo caso, esta decisión relativa a la población usuaria de referencia es fundamental para entender el significativo déficit de personal especializado con el que atienden su competencia los servicios públicos en España y en el caso de Euskadi.

La trascendencia de los dos conceptos planteados es relevante, dado que en el caso de demandantes de empleo es el indicador de referencia utilizado en la mayoría de los ratios que permiten analizar el dimensionamiento de los servicios públicos de empleo y compararlo en términos relativos.

No obstante, en el caso de LANBIDE, los procedimientos de gestión de la demanda de empleo, y concretamente los que permiten mantener en alta la demanda, han ocasionado que históricamente Euskadi sea la comunidad autónoma con la demanda relativa más elevada del conjunto de servicios públicos de empleo estatales.

Considerando que el objetivo fundamental de este informe es objetivar el dimensionamiento necesario de LANBIDE para atender sus obligaciones competenciales, determinar cuál es la población potencial de referencia a la que dirige su actividad es fundamental.

La alternativa de población potencial del Servicio que se utiliza en este informe es la que hace referencia al paro registrado (pueden utilizarse otras más laxas o restrictivas). Si bien no se utiliza en los ratios estandarizadas, situaría los datos de dimensionamiento de LANBIDE en posiciones más realistas, colocándose en la parte baja de la horquilla de población potencial de atención.

Respecto al paro registrado, hay que recordar que periódicamente se informa de su situación al finalizar un mes, y es este dato el que determina el número de personas paradas en un momento determinado, permitiendo la elaboración de series históricas, y de comparativa de este indicador con otras CC.AA. No obstante, es importante reseñar que un Servicio Público de Empleo como LANBIDE no solo atiende a las personas paradas que cuantitativamente lo son al finalizar un mes, sino a todas aquellas personas paradas registradas distintas que están dadas de alta en ese periodo.

Este dato es el que mejor identifica el número potencial de personas debe atender con su cartera de servicios. En la siguiente tabla se identifica cuantitativamente las personas diferentes que, a en los últimos 12 meses han estado de alta en LANBIDE.

### Personas Demandantes Paradas Registradas distintas en los últimos 12 meses (julio 2021-junio2022)

#### Comunidad Autónoma de Euskadi

		Demandantes parados			Demandantes parados		
		hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Intervalo edad	16 a 24	14.494	12.220	<b>26.714</b>	14,0%	9,9%	<b>11,8%</b>
	25 a 34	21.979	26.655	<b>48.634</b>	21,2%	21,5%	<b>21,4%</b>
	35 a 44	22.205	29.478	<b>51.683</b>	21,4%	23,8%	<b>22,7%</b>
	45 a 54	23.268	28.728	<b>51.996</b>	22,5%	23,2%	<b>22,9%</b>
	55 a 64	21.639	26.686	<b>48.325</b>	20,9%	21,6%	<b>21,3%</b>
Sector	Primario	3.282	1.089	<b>4.371</b>	3,2%	0,9%	<b>1,9%</b>
	Construcción	12.120	1.523	<b>13.643</b>	11,7%	1,2%	<b>6,0%</b>
	Industria	17.328	7.633	<b>24.961</b>	16,7%	6,2%	<b>11,0%</b>
	Servicios	59.934	97.629	<b>157.563</b>	57,9%	78,9%	<b>69,3%</b>
	Sin empleo anterior	10.921	15.893	<b>26.814</b>	10,5%	12,8%	<b>11,8%</b>
Ocupaciones demandadas (*)	Directivos	3.302	2.485	<b>5.787</b>	3,2%	2,0%	<b>2,5%</b>
	Técnicos y Científicos	15.969	26.843	<b>42.812</b>	15,4%	21,7%	<b>18,8%</b>
	Técnicos de apoyo	29.665	30.865	<b>60.530</b>	28,6%	24,9%	<b>26,6%</b>
	E. administrativos	12.047	30.988	<b>43.035</b>	11,6%	25,0%	<b>18,9%</b>
	Otros cualif Servicios	32.063	78.529	<b>110.592</b>	31,0%	63,4%	<b>48,6%</b>
	Agricultura y pesca	8.759	2.339	<b>11.098</b>	8,5%	1,9%	<b>4,9%</b>
	Cualificados industria	41.996	7.720	<b>49.716</b>	40,5%	6,2%	<b>21,9%</b>
	Ope maquinaria	27.964	5.486	<b>33.450</b>	27,0%	4,4%	<b>14,7%</b>
	No cualificados	63.673	68.270	<b>131.943</b>	61,5%	55,2%	<b>58,0%</b>
F armadas	135	45	<b>180</b>	0,1%	0,0%	<b>0,1%</b>	
Procedencia	Extranjero	17.290	20.224	<b>37.514</b>	16,7%	16,3%	<b>16,5%</b>
	Estatal	86.295	103.543	<b>189.838</b>	83,3%	83,7%	<b>83,5%</b>
Zona de procedencia extranjeros	EEE	2.999	3.537	<b>6.536</b>	2,9%	2,9%	<b>2,9%</b>
	Otros Europa	306	754	<b>1.060</b>	0,3%	0,6%	<b>0,5%</b>
	África del Norte	5.571	5.045	<b>10.616</b>	5,4%	4,1%	<b>4,7%</b>
	África Subsahariana	2.842	1.914	<b>4.756</b>	2,7%	1,5%	<b>2,1%</b>
	América centro y sur	4.023	7.529	<b>11.552</b>	3,9%	6,1%	<b>5,1%</b>
	América del norte	31	45	<b>76</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
	China	104	77	<b>181</b>	0,1%	0,1%	<b>0,1%</b>
	Resto Asia	1.072	948	<b>2.020</b>	1,0%	0,8%	<b>0,9%</b>
	Resto Mundo	14	4	<b>18</b>	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
Apátrida	311	358	<b>669</b>	0,3%	0,3%	<b>0,3%</b>	
Duración del paro	Paro Larga Duración	33.404	47.663	<b>81.067</b>	32,2%	38,5%	<b>35,7%</b>
	Paro Corta Duración	70.181	76.104	<b>146.285</b>	67,8%	61,5%	<b>64,3%</b>
Cobro de prestaciones	Subsidio	10.621	11.759	<b>22.380</b>	10,3%	9,5%	<b>9,8%</b>
	RAI	1.072	1.291	<b>2.363</b>	1,0%	1,0%	<b>1,0%</b>
	Prestación	23.806	24.087	<b>47.893</b>	23,0%	19,5%	<b>21,1%</b>
Nivel Académico	Hasta obligatorios	62.593	64.442	<b>127.035</b>	60,4%	52,1%	<b>55,9%</b>
	Bachiller	9.572	12.485	<b>22.057</b>	9,2%	10,1%	<b>9,7%</b>
	FP	20.188	25.102	<b>45.290</b>	19,5%	20,3%	<b>19,9%</b>
	Universitarios	11.232	21.738	<b>32.970</b>	10,8%	17,6%	<b>14,5%</b>
<b>Total</b>		<b>103.585</b>	<b>123.767</b>	<b>227.352</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente LANBIDE

### Personas Demandantes Paradas Registradas mes de referencia (junio 2022): 111.642

Se mantiene esta referencia para justificar las propuestas de dimensionamiento expuestas en el capítulo 9 de este informe.

Precisada la dimensión y principales características de las personas potencialmente usuarias, a continuación, se identifica el volumen de establecimientos empresariales, potencialmente destinatarios de servicios específicos.

### Establecimientos y personas empleadas

	Establecimientos	Personas empleadas
<b>C.A. de Euskadi</b>	<b>169.897</b>	<b>909.442</b>
<b>Territorios Históricos</b>		
Araba/Álava	24.299	151.448
Bizkaia	88.375	455.715
Gipuzkoa	57.223	302.279
<b>Comarcas</b>		
Añana	663	3.728
Arabako Errioxa / Rioja Alavesa	2.036	8.051
Arabako Kantaurialdea / Cantábrica Alavesa	2.232	12.703
Arabako Lautada / Llanada Alavesa	17.958	119.145
Arabako Mendialdea / Montaña Alavesa	388	1.473
Arratia-Nerbioi / Arratia-Nervión	1.754	7.967
Bidasoa Beherea / Bajo Bidasoa	6.343	26.384
Bilbo Handia / Gran Bilbao	67.506	352.887
Debarrena / Bajo Deba	3.845	21.018
Debagoiena / Alto Deba	3.784	30.581
Donostialdea	28.831	149.832
Durungaldea / Duranguesado	7.054	46.083
Enkartzioak / Encartaciones	2.577	8.067
Gernika-Bermeo	3.237	13.545
Goierrri	4.635	26.872
Gorbeialdea / Estribaciones del Gorbea	880	4.881
Markina-Ondarroa	1.774	8.316
Plentzia-Mungia	4.264	16.764
Tolosaldea	3.754	18.817
Urola Kosta	5.832	26.599
No determinada de Araba/Álava	142	1.467
No determinada de Bizkaia	209	2.086
No determinada de Gipuzkoa	199	2.176

Fuente Eustat. 1/1/2021

### 6.2. Personas solicitantes de RGI – IMV

En el ámbito de las prestaciones gestionadas por LANBIDE, RGI e IMV, hay que tener en cuenta dos conceptos:

- **Titular**, persona a nombre de quien se tramita y concede la prestación y en quien recae el derecho a la prestación y, en su caso, al Convenio de Inclusión.
- **Personas destinatarias** de las prestaciones económicas de derecho y del convenio de inclusión serán las personas que formen parte de la misma unidad de convivencia que la persona titular.

En el caso del derecho económico esta diferenciación de conceptos es importante en la tramitación, pero no influye en el número de unidades de prestación o expedientes.

En el caso del derecho a la inclusión social y/o laboral, si resulta relevante esta diferenciación de conceptos, dado que todas las personas integrantes de la unidad de convivencia tienen derecho a disponer de un plan específico.

## Expedientes activos RGI distintos

junio-2022		Sexo				Complementos		Características		Sexo				Complementos		Características	
Expedientes activos de RGI		no consta	hombre	mujer	Total	Monoparental	Vivienda	Hogar con otras UC	Pensionistas	no consta	hombre	mujer	Total	Monoparental	Vivienda	Hogar con otras UC	Pensionistas
Intervalo de edad	16 a 19		21	53	74	36	12	34	12		0,1%	0,2%	0,1%	0,5%	0,1%	0,2%	0,1%
	20 a 24		327	515	842	270	547	309	67		1,5%	1,8%	1,7%	3,7%	2,3%	2,0%	0,5%
	25 a 29		1.197	1.450	2.647	650	1.972	1.039	91		5,6%	5,1%	5,3%	9,0%	8,3%	6,9%	0,7%
	30 a 34		1.665	2.299	3.964	1.109	2.764	1.474	168		7,7%	8,1%	8,0%	15,3%	11,6%	9,7%	1,3%
	35 a 39		2.160	2.950	5.110	1.498	3.380	1.725	239		10,0%	10,4%	10,3%	20,7%	14,2%	11,4%	1,9%
	40 a 44		2.640	3.422	6.062	1.622	3.586	2.021	438		12,3%	12,1%	12,2%	22,4%	15,1%	13,3%	3,4%
	45 a 49		2.855	3.287	6.142	1.240	3.099	1.901	752		13,3%	11,6%	12,3%	17,1%	13,0%	12,6%	5,9%
	50 a 54		2.844	2.965	5.809	614	2.469	1.749	928		13,2%	10,5%	11,7%	8,5%	10,4%	11,5%	7,3%
	55 a 59	<5	2.746	2.595	5.342	175	2.028	1.541	990	<5	12,8%	9,2%	10,7%	2,4%	8,5%	10,2%	7,8%
	60 a 64		2.295	2.271	4.566	23	1.589	1.222	970		10,7%	8,0%	9,2%	0,3%	6,7%	8,1%	7,6%
	65 y más		2.765	6.394	9.159	12	2.299	2.124	8.045		12,9%	22,6%	18,4%	0,2%	9,7%	14,0%	63,2%
Fuera rango	<5		33	35	<5	<5	7	33		<5	0,1%	0,1%	<5	<5	<5	0,0%	0,3%
Nivel formativo en demanda empleo	Hasta obligatorios		14.849	18.986	33.835	4.924	16.643	10.933	8.777		69,0%	67,2%	68,0%	67,9%	70,1%	72,2%	68,9%
	Bachiller		1.810	2.206	4.016	730	2.033	1.086	771		8,4%	7,8%	8,1%	10,1%	8,6%	7,2%	6,1%
	FP		2.137	2.912	5.049	901	1.681	1.083	846		9,9%	10,3%	10,1%	12,4%	7,1%	7,2%	6,6%
	Universitarios		882	1.245	2.127	277	843	453	316		4,1%	4,4%	4,3%	3,8%	3,5%	3,0%	2,5%
Número de miembros en la Unidad de Convivencia	No consta	<5	1.839	2.885	4.725	418	2.549	1.591	2.023	<5	8,5%	10,2%	9,5%	5,8%	10,7%	10,5%	15,9%
	1 miembro	<5	16.427	15.347	31.775		14.597	10.343	10.492	<5	76,3%	54,4%	63,9%		61,5%	68,3%	82,4%
	2 miembros		2.118	6.801	8.919	4.175	4.287	2.399	1.678		9,8%	24,1%	17,9%	57,6%	18,1%	15,8%	13,2%
	3 miembros		1.283	3.692	4.975	2.326	2.567	1.331	344		6,0%	13,1%	10,0%	32,1%	10,8%	8,8%	2,7%
	4 miembros		875	1.554	2.429	599	1.381	637	129		4,1%	5,5%	4,9%	8,3%	5,8%	4,2%	1,0%
5 o más miembros		814	840	1.654	150	917	436	90		3,8%	3,0%	3,3%	2,1%	3,9%	2,9%	0,7%	
Modalidad	No aplica																
	Compl. Trabajo		2.608	5.261	7.869	1.945	4.622	1.993			12,1%	18,6%	15,8%	26,8%	19,5%	13,2%	
Estado Civil	Básica	<5	18.909	22.973	41.883	5.305	19.127	13.153	12.733	<5	87,9%	81,4%	84,2%	73,2%	80,5%	86,8%	100,0%
	Soltero/a		13.345	12.648	25.993	4.177	13.866	8.805	4.802		62,0%	44,8%	52,2%	57,6%	58,4%	58,1%	37,7%
	Casado o asimilado		3.903	3.194	7.097	<5	3.408	1.905	1.635		18,1%	11,3%	14,3%	<5	14,4%	12,6%	12,8%
	Separado o asimilado		3.916	9.600	13.516	2.985	5.762	3.713	3.702		18,2%	34,0%	27,2%	41,2%	24,3%	24,5%	29,1%
Sexo	Viudo/a		348	2.788	3.136	86	709	719	2.587		1,6%	9,9%	6,3%	1,2%	3,0%	4,7%	20,3%
	No consta	<5			<5		<5	<5	<5	<5			<5	<5	<5	<5	<5
	Hombre		21.517		21.517	392	11.237	7.497	4.884		100,0%		43,2%	5,4%	47,3%	49,5%	38,4%
Mujer			28.234	28.234	6.858	12.511	7.648	7.848			100,0%	56,7%	94,6%	52,7%	50,5%	61,6%	
<b>TOTAL</b>	<5	21.517	28.234	49.752	7.250	23.749	15.146	12.733	<5	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente LANBIDE

## Personas beneficiarias (no titulares) de la RGI

		jun-22		
		Nº de beneficiarios		
		Hombre	Mujer	Total
Edad	<16 años	9.752	9.077	18.830
	16-30 años	3.461	3.599	7.060
	31-54 años	2.465	2.673	5.138
	55-64 años	602	747	1.349
	>65 años	424	690	1.114
Nivel formativo	Hasta obligatorios	3.818	4.371	8.189
	Bachiller	374	407	781
	FP	308	357	665
	Estudios Universitarios	95	148	243
	Sin clasificar	12.109	11.503	23.613
<b>Total</b>	<b>16.704</b>	<b>16.786</b>	<b>33.491</b>	

Fuente LANBIDE

## Expedientes activos IMV distintos (Junio 2022)

Tienen RGI		No tienen RGI	TOTAL
Concedido	Suspendido		
2.052	1.147	503	3.702
2.766	1.455	934	5.155
5.506	3.116	1.779	10.401
<b>10.324</b>	<b>5.718</b>	<b>3.216</b>	<b>19.258</b>

Fuente LANBIDE

- Número de perceptores de IMV: **19.258**
- Número total de beneficiarios de IMV: **39.963**

## **7. OBJETIVOS DE POLÍTICA EMPLEO.**

Las instituciones son en la mayoría de los casos, los elementos instrumentales que materializan las estrategias y sus objetivos. LANBIDE es, en su ámbito competencial, la entidad instrumental especializada más significativa.

En las referencias de estrategias que se identifican a continuación, el papel de LANBIDE es fundamental, y dado que estas estrategias determinan el enfoque de los programas a desarrollar en el marco de las políticas activas de empleo, así como los objetivos en términos de empleo por los principales colectivos de la población activa, deben considerarse como la principal referencia del Servicio Público de Empleo a la hora de organizar su actividad y especialmente la dedicación de los recursos económicos y personales que se destinen a su consecución.

**La magnitud de los objetivos estratégicos en materia de empleo hace necesario un Servicio Público de Empleo eficaz y eficiente, con la dotación de recursos suficientes.**

En este informe se identifican las estrategias propuestas por el Gobierno Vasco, sabiendo que existen otras estatales y europeas, en el ámbito del empleo, con las que hay que estar alineado.

### **7.1. BERPIZTU. Programa para la reactivación económica y el empleo de Euskadi (2020-2024)**

BERPIZTU es un Compromiso político e institucional de carácter prioritario. Político porque la apuesta por un 'Programa para la Reactivación Económica y el Empleo' se recoge en el Acuerdo de Coalición formalizado por los partidos PNV y PSE, el pasado 1 de septiembre de 2020. E Institucional porque el propio Programa de Gobierno remitido al Parlamento lo contempla como una de las prioridades de la presente legislatura.

El programa BERPIZTU ofrece una respuesta integral a los retos fundamentales de los ámbitos de la recuperación económica y del empleo, como consecuencia de la crisis generada por la pandemia, y se estructura en 2 grandes ejes Reactivación Económica y Creación de Empleo. Estos ejes integran 12 políticas de actuación que constituyen el marco de referencia para la implementación de diferentes medidas en materia de recuperación y estimulación de la economía y el empleo durante la vigencia de la Estrategia. Además, está incorporada una decimotercera política dentro de un tercer eje de carácter transversal que se define como la "Mejora de la Calidad del Empleo".

Dentro del decálogo de compromisos, tres apuntan directamente al empleo:

- Compromiso con el empleo. Tasa de paro por debajo del 10% y dinamizar 130.000 empleos.
- Compromiso con la juventud. Una primera experiencia laboral para más de 25.000 jóvenes en programas de transición del mundo educativo al laboral, formación con compromiso de contratación, formación dual, emprendimiento juvenil, y especialización internacional.
- Compromiso con la mejora de la calidad del empleo y la igualdad de género. Programas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, desarrollar nuevos modelos de cuidados corresponsables, conciliar la vida laboral y familiar y perseguir el fraude de la contratación.

El Eje II – Creación de empleo, cuenta con un presupuesto de 1.615 M€, con el cual se estima contribuir a la incentivación de 135.520 empleos durante el periodo 2020-2024 (La tabla inferior muestra una vista global de la distribución de la inversión y de los resultados esperados en empleo según las 6 políticas previstas).

PROYECCIÓN DE INVERSIONES PRESUPUESTARIAS Y EMPLEOS INDUCIDOS (*)	2020-2024 INVERSIONES	2020-2024 EMPLEOS
7. EMPRENDIMIENTO. NUEVAS EMPRESAS	128 M€	10.790
8. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	342 M€	42.100
9. INSERCIÓN LABORAL. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO	577 M€	26.110
10. PROGRAMAS RENOVE. REHABILITACIÓN CONSTRUCCIÓN	406 M€	15.000
11. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO	**	10.720
12. PLAN CHOQUE EMPLEO JUVENIL	162 M€	25.800
<b>TOTAL EJE II - CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<b>1.615 M€</b>	<b>130.520</b>

PROYECCIÓN DE EMPLEOS INDUCIDOS (*)	2020	2021	2022	2023	2024	2020-2024
7. EMPRENDIMIENTO. NUEVAS EMPRESAS	780	1.820	2.600	2.730	2.860	10.790
8. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	3.044	7.102	10.145	10.650	11.160	42.100
9. INSERCIÓN LABORAL. PLANES LOCALES Y COMARCALES DE EMPLEO	1.888	4.404	6.292	6.606	6.920	26.110
10. PROGRAMAS RENOVE. REHABILITACIÓN CONSTRUCCIÓN	1.084	2.530	3.614	3.795	3.976	15.000
11. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO	2.065	2.625	1.865	2.035	2.130	10.720
12. PLAN CHOQUE EMPLEO JUVENIL	1.867	4.352	6.217	6.527	6.838	25.800
<b>TOTAL EJE II - CREACIÓN DE EMPLEO</b>	<b>10.727</b>	<b>22.833</b>	<b>30.733</b>	<b>32.343</b>	<b>33.884</b>	<b>130.520</b>

## 7.2. Estrategia Vasca de Empleo 2030. Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030) es una mirada al presente y el futuro de lo que necesitan las personas trabajadoras de Euskadi, de lo que necesitan las empresas para salir de la mayor crisis que hayan conocido, y para ofrecer herramientas nuevas, algunas que no podíamos pensar hace diez años y otras que no han sido suficientemente exploradas.

Además del objetivo de situar la tasa de paro por debajo del 10 en 2024 la Estrategia Vasca de Empleo 2030 establece 4 grandes objetivos estratégicos a largo plazo:

- Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano.
- Contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi a través de un empleo resiliente conformado por personas alta y permanentemente capacitadas para adaptarse a los cambios que se produzcan en nuestro sistema productivo, y por empresas que ofrecen escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital. Fomentando que se produce la activación laboral suficiente y que se establecen las medidas de gestión del talento necesarias para dar respuesta a las oportunidades de desarrollo de nuestro sector productivo.
- Establecer el Derecho a las Políticas Activas de Empleo como derecho subjetivo y conseguir que este derecho se traduzca en un servicio público de empleo eficiente y de calidad que sea capaz de ofrecer respuestas adecuadas y rápidas para minimizar la pérdida de empleo y para acelerar su recuperación ante crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales.
- Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 se estructura en 26 claves estratégicas, que se conciben como las grandes orientaciones y líneas de trabajo de las políticas públicas de empleo en Euskadi durante los próximos 10 años para dar respuesta a los retos y a los objetivos planteados y que

se organizan de acuerdo a los 4 objetivos estratégicos definidos. Estas claves se conciben como propuestas de trabajo para avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta que lo principal es la coherencia con la línea marcada y no tanto los instrumentos concretos, ya que estos deberán ir adecuándose a la realidad cambiante durante la vigencia de esta Estrategia y a los avances conseguidos.

Además de estas claves estratégicas, se identifican una serie de proyectos de carácter tractor cuyo desarrollo se considera prioritario para el cumplimiento de los objetivos definidos. Estos proyectos se han seleccionado, bien por tratarse de proyectos con alto impacto directo, bien por representar actuaciones que son necesarias para facilitar otros avances en los objetivos definidos. Se establecen los siguientes proyectos tractores:

#### *Proyecto Tractor 1. Ley del Sistema Vasco de Empleo*

Esta Ley deberá regular y ordenar las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas activas de empleo de calidad que Euskadi necesita, definidas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo. Entre otros ámbitos, esta Ley deberá:

- Definir los agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y su modelo de relación
- Definir los servicios y las personas y agentes beneficiarios del Sistema Vasco de Empleo
- Establecer los órganos de participación del Sistema Vasco de Empleo y definir sus instrumentos de planificación

#### *Proyecto Tractor 2. Reforma de la Ley 4 2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social*

La Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social representa sin duda uno de los grandes hitos en el avance en materia de derechos sociales producido en Euskadi. Tras una década de aplicación de este instrumento, se trata de proceder a su actualización, reforzando su vinculación con la activación laboral y las políticas activas de empleo y también con otros sistemas (políticas sociales, sanitario, sociosanitario, educativo, que garanticen un apoyo integral y más coordinado a las personas beneficiarias de este instrumento.

#### *Proyecto Tractor 3. Lanbide Hobetzen*

La mejora de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo se concibe necesariamente como un proyecto tractor para esta nueva etapa de la política vasca de empleo. Un proyecto que se conforma sobre la base de diferentes subproyectos entre los que destacan los siguientes:

- Transformación jurídica y organizativa de Lanbide para conformarlo como un servicio público que pueda ofrecer respuestas más flexibles y ágiles
- Oficina Virtual (e Lanbide) Una apuesta radical por la digitalización interna (a nivel de gestión) y externa (en el modelo de atención y de prestación de servicios) de Lanbide
- Lanbide Sarea, apostando por la conformación y dinamización de una red de entidades colaboradoras que permitan aprovechar las capacidades de los diferentes agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y ofrecer los mejores servicios de valor desde los principios de la eficacia y eficiencia
- Lanbide Irekia, profundizando en una gobernanza más abierta que incorpora la transparencia, la rendición de cuentas y la apertura de datos como elementos fundamentales de la cultura organizativa de Lanbide.
- Desarrollo de la Cartera de Servicios a Empresas, considerando también a las empresas como un “cliente” fundamental de Lanbide.
- Desarrollo de la Cartera de Servicios dirigidos a las Personas Ocupadas, profundizando en la orientación y el acompañamiento al aprendizaje permanente para las personas ocupadas para

favorecer su desarrollo personal y profesional a partir de la capacitación, e incidiendo en los mecanismos que permitan el reconocimiento de las competencias no formales.

#### *Proyecto Tractor 4. Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo*

Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo, configurando un sistema propio para conseguir que se adapte a las necesidades específicas de las empresas y las y los trabajadores vascos, y que opere bajo los principios de calidad, anticipación e innovación. Todo ello alineado con la participación de los agentes sociales en su labor prospectiva, a través del fortalecimiento de la Comisión asesora para la Prospección y Detección de Necesidades Formativas.

#### *Proyecto Tractor 5. Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones*

Desarrollo de un plan ambicioso y transversal de empleo y formación centrado en ofrecer una respuesta a las 3 transiciones (tecnológica digital, energética climática y social y sanitaria) que está viviendo nuestro sistema económico, siempre en clave de ofrecer todos los medios necesarios para facilitar la adaptación de las personas a estos nuevos requerimientos y oportunidades.

#### *Proyecto Tractor 6. Programa de Resiliencia Empleo en sectores tradicionales*

Desarrollo de un programa de recualificación, formación permanente y empleo en sectores clave tradicionales para responder a su recuperación y adaptación a las nuevas claves económicas. Es decir, apoyo a la activación, orientación, formación y empleo de las personas que trabajan en estos sectores, para garantizar la adecuación de sus perfiles profesionales a las necesidades y los cambios que se están produciendo en el nuevo contexto socioeconómico

#### *Proyecto Tractor 7 Plan de choque COVID 19*

Desarrollo de un plan de choque dirigido a apoyar la recuperación del empleo perdido como consecuencia de la crisis del COVID 19 incidiendo especialmente en aquellos colectivos (personas jóvenes y personas de más edad) y aquellas comarcas que han sufrido en mayor medida esta situación.

#### *Proyecto Tractor 8. Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi*

La importantísima inversión que la sociedad vasca hace cada año en políticas activas de empleo exige garantizar que estas tienen realmente el impacto deseado, por lo que el diseño e implementación de un sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi se concibe como un proyecto estratégico.

### **7.3. Plan Estratégico de Empleo 2021 - 2024.**

El Plan Estratégico de Empleo 2021-2024 se enmarca en un conjunto de estrategias y políticas de empleo y de reactivación económica, tanto a nivel vasco como estatal y europeo, que es preciso tener en cuenta de cara a asegurar su coherencia con las mismas.

El Plan se propone alcanzar los siguientes objetivos estratégicos:

1. Impulsar el incremento del empleo en el periodo pospandemia, tanto a través de la recuperación del empleo perdido en la crisis generada, como de la consolidación del empleo existente y la creación de nuevo empleo.
2. Contribuir a asegurar un trabajo de calidad para todas las personas, reduciendo la temporalidad, la parcialidad no deseada y, en general, todas las situaciones de empleo precario y en malas condiciones laborales.
3. Facilitar la transformación digital, energética-climática y sociodemográfica de la economía vasca, mediante una adecuada formación y cualificación de la población activa que permita aprovechar las

oportunidades de empleo que se van a generar, respondiendo a las necesidades del sector productivo.

4. Promover el acceso de las personas jóvenes al mercado laboral, reduciendo los niveles de desempleo juvenil y posibilitando unas condiciones laborales adecuadas.
5. Combatir el desempleo de larga duración, evitando la cronificación en el paro de colectivos especialmente afectados como las personas mayores de 45 años, en riesgo de exclusión social, personas inmigrantes, etc., en estrecha colaboración con la política social.
6. Reforzar los mecanismos de protección frente al desempleo y las situaciones de exclusión social.
7. Favorecer la presencia de la mujer en el mercado laboral, eliminando la brecha de género tanto en términos salariales, como ocupacionales, de calidad del empleo, etc.
8. Impulsar la cualificación de la población activa acorde con las necesidades del mercado de trabajo, tanto para las personas ocupadas como para aquéllas en desempleo.
9. Gestionar el proceso de envejecimiento de la población activa, de modo que se favorezca la adaptación de la actividad laboral de las personas de más edad, en términos de tareas desarrolladas, salud laboral, formación continua, etc. posibilitando el proceso de relevo generacional y la incorporación de las personas jóvenes.
10. Mejorar la profesionalización de los servicios de cuidados a lo largo de la vida a través de programas de formación innovadora y programas de inserción laboral.
11. 11. Apoyar el emprendimiento, el autoempleo y la economía social, en la medida en que la solución a numerosas situaciones de desempleo puede residir en el desarrollo de iniciativas de creación de negocios y pequeñas empresas por parte de las propias personas afectadas.
12. Optimizar la efectividad del servicio público de empleo, a través de Lanbide Hobetzen y la innovación permanente en las políticas activas de empleo.
13. Aprobar la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión con el objetivo de mejorar la cobertura y el acceso a las prestaciones económicas y mejorar el acceso de la ciudadanía vasca con dificultades a servicios sociales y de empleo de calidad.
14. Mejorar la coordinación entre las políticas activas de empleo y los mecanismos de protección frente a situaciones de desempleo, pobreza y/o exclusión social.
15. Aprobar la Ley del Sistema Vasco de Empleo como marco que garantizará el derecho subjetivo a las políticas activas de empleo, así como una óptima gobernanza, alineación y coordinación de todos los agentes implicados en la política de empleo.
16. Impulsar la cultura de coordinación y colaboración interdepartamental, y a futuro la coordinación interinstitucional, para contribuir al empleo estable y de calidad.

El Plan identifica Indicadores de realización. Estos indicadores se refieren a la ejecución de las principales acciones contenidas en el Plan. Para cada una de ellas se concreta un indicador, que puede ser cuantitativo o cualitativo.

Como se señala al inicio de este capítulo, la estrategia es la manifestación máxima de la responsabilidad de un gobierno. En el caso del ámbito del empleo, las tres estrategias más relevantes de esta legislatura son las identificadas, y dada su relevancia y ambición de objetivos, las entidades instrumentales responsables de su aplicación tienen que estar preparadas para su cumplimiento. LANBIDE la más significativa.

CUADRO DE MANDO: INDICADORES DE REALIZACIÓN		
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	Indicadores de realización	Objetivo 2021
<b>RECUPERACION, MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO</b>	Empleo total inactivado	82.592 e
	Empleo inactivado sector privado	73.937 e
	Empleo público (Administración General CC.AA.)	8.655 er
	Empresas totales apoyadas	23.826 er
	Empresas de nueva creación	10.421 er
	Apoyo a la consolidación y mantenimiento de empresas	11.995 er
	Apoyo a proyectos de innovación	1.820 en
<b>CALIDAD DEL EMPLEO</b>	Campañas sobre el fraude en la contratación temporal y parcial y sobre condiciones de trabajo especialmente sensibles, tales como horario y jornadas	Realizac camp
	Acciones de formación en PRL del personal delegado de prevención	Realizac acio
	Campañas de concienciación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizac camp
	Nº de personas autónomas formadas sobre salud laboral	650 per forma
	Nº de personas desempleadas que mejoran su formación en las 3 transiciones	25.900 pi
<b>EMPLEO Y FORMACIÓN EN LAS TRES TRANSICIONES</b>	• Transición digital	17.900 pi
	• Transición energética-climática	4.000 pe
	• Transición social y demográfica	4.000 pe
	Nº de personas ocupadas que adquieren competencias en las tres transiciones	15.000 pi
	• Transición digital	10.500 pi
	• Transición energética-climática	2.250 pe
	• Transición social y demográfica	2.250 pe
	Personas desempleadas participantes en acciones de formación con impacto en las tres transiciones con compromiso de contratación por parte de las empresas	3.400 pe desemp
	Nº de personas desempleadas formadas en capacidades digitales	10.582 pi formadas er 2021
	Personas desempleadas participantes en acciones innovadoras integrales de formación y empleo en el sector agroalimentario, marino y forestal y formación en economía circular	14.000 pi desemp
	Nº de habilitaciones profesionales en el sector de los cuidados	5.585 habil provision; excepto
	Nº personas jóvenes contratadas a través de contratos de relevo en el sector privado	115 person; contratad; 460 en 20
	Nº de personas apoyadas a través de los nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad de colectivos especialmente vulnerables con impacto en la transición demográfica	Apoyo a perso desemplea 2022 y
	Proyecto piloto para el estudio de modelos de éxito en políticas de relevo generacional	Realizac proye

8.

9.

<b>EMPLEO Y FORMACIÓN RESILIENTE E INCLUSIVO</b>	Nº de personas trabajadoras participantes en acciones de formación para el empleo	52.000 pe trabajad
	Personas desempleadas que han mejorado su capacitación y requalificación a través de acciones de formación para el empleo	48.100 pe desempl
	Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que han mejorado su capacitación a través del apoyo a las actividades de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción	6.850 pe
	Nº de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión con inserción laboral en empresas del mercado ordinario	960 per
	Nº de participantes en el Programa Berpiztu Oarsoladea. Polo de Inserción Laboral	300 partic
	Nº de personas beneficiarias del proyecto piloto de itinerarios de inclusión social	300 persona
	Nº de personas desempleadas participantes en formación profesional en euskera a través de Lanbide	3.000 pe desempl
	Nº de personas jóvenes que han mejorado su cualificación por participar en acciones de formación para el empleo	20.000 pe jóve
	Nº de personas con acreditación de sus competencias profesionales adquiridas por medio de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	6.000 pe
	Nº de personas de sectores en crisis requalificadas	2.000 pe
<b>MODELO VASCO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	Nº de estudiantes del último curso de educación universitaria y FP participantes en una experiencia práctica de transición educativa- laboral	5.000 est.
	Nº de estudiantes universitarios/os participantes en iniciativas para sensibilizar sobre inserción laboral, emprendimiento y apoyo a las iniciativas emprendedoras	5.800 est. universita
	Nº de personas jóvenes participantes en Empleo Joven. Primeras experiencias profesionales en las Administraciones Públicas	493 persona
	Nº de programas formativos REACTIVATE (Aukeraberr)	800 prog format
<b>LANBIDE HOBETZEN</b>	Nº de oficinas con el nuevo modelo de atención implantado	43 ofic periodo 20
	Disponer de una cartera de servicios dirigidos a las empresas	Cartera de s empresas c operat
	Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo	Creación V1 marcha de l. 3 centros Gasteiz, 1 Oarsoa
<b>EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EUSKADI</b>	Diseñar un modelo de recogida de información y resultados de las evaluaciones de los programas	Diseño del
	Implementación de proyectos de evaluación de programas	Implementac evaluac
<b>LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO</b>	Desarrollo y aprobación de la Ley del Sistema Vasco de Empleo	Aprobación en 20

## **8. RATIOS DE POLÍTICAS ACTIVAS ENTRE SPE DE LA UE.**

Los servicios públicos de empleo, en general, y LANBIDE dentro de ellos, deben disponer de indicadores estandarizados en relación con la población a la que destinan sus carteras de servicios. Esta situación es general en el conjunto de los servicios públicos que atienden otros ámbitos competenciales como, por ejemplo, la sanidad, la educación, la justicia, la seguridad, etc. Nos estamos refiriendo a las ratios que relacionan un componente fundamental del servicio, como ejemplo el número de profesionales con un número de personas destinatarias de los servicios. Doctores/as, profesores/as, jueces/as, policías, por 100.000 habitantes, sería el ejemplo más reconocible.

Esta fórmula permite situar el debate del dimensionamiento de una organización ante una referencia inequívoca, comparable, y que permite eludir criterios subjetivos que, en la mayoría de los casos, justifican porque una organización no cumple con la ratio en cuestión.

Las dos referencias más significativas y recientes sobre ratios entre profesionales del servicio y personas/empresas usuarias has sido:

- Recomendaciones del “Comité de Empleo del Consejo de Ministros de Empleo de la Unión Europea” de 2018, trasladado al plan del sistema nacional de empleo “Reincorpóra-t” en 2019, que llama a profundizar en la capacidad de actuación de los servicios públicos de empleo para garantizar la ratio de 1 orientador por cada 100 desempleados.
- En 2022, en el marco del anteproyecto de Ley de Empleo estatal, se señala el objetivo para el Sistema Nacional de Empleo de 7.000 orientadores por 1.000.000 demandantes. Situaría la ratio en 1 un orientador/a por cada 143 demandantes.

### **¿Cuál es la ratio de LANBIDE?**

a. En relación con las dotaciones actuales la situación es la siguiente:

- Número de personal orientador en las OO.EE. de LANBIDE en la actualidad: 191
- Número de personal técnico en las OO.EE. de LANBIDE en la actualidad: 166
- Número de personal orientador + técnico en las OO.EE. de LANBIDE: 357
- Porcentaje de dedicación a PAEs de este personal: 35%

Dos hipótesis de trabajo, la más optimista, la totalidad del personal contribuye a la ratio, la más realista, contribuye solo el personal que efectivamente está vinculado a PAEs.

a.1. Optimista: 357 dotaciones.

a.2. Realista: 125 dotaciones

b. En relación con la población potencialmente destinataria:

Se toma como referencia las personas paradas distintas dadas de alta en un periodo anual de referencia.

b.1.: 227.350

Estas son las ratios en las que se encontraría LANBIDE:

1. Combinación a.1 con b.1: **1/636.**
2. Combinación a.2 con b.1: **1/1.819.**

Resulta esclarecedor observar la situación objetiva de LANBIDE, respecto a las recomendaciones formuladas, hace ya 4 años, por el órgano que mejor conoce la actividad de los servicios públicos de empleo.

En el capítulo segundo de este informe se concluía que LANBIDE se encontraba en un significativo déficit estructural ocasionado por la cronología de su creación y la posterior incorporación de ámbitos competenciales. En este capítulo se prescinde de la cronología competencial y se recurre a la posición relativa sobre una ratio comúnmente admitida.

Completando este análisis centrado en ratios. El informe elaborado por la OCDE para el Gobierno Vasco en 2020, “Preparar al País Vasco para el futuro del trabajo” – “*Preparing the Basque Country, for the future of work*”, aporta el siguiente análisis: “*El personal de LANBIDE dedica gran parte de su tiempo a la administración de la prestación de RGI. A pesar del aumento de personal, cada miembro del personal de primera línea (oficinas) de LANBIDE tiene a su cargo 427 desempleados en busca de empleo, frente a los menos de 100 en otros países europeos como Alemania, Noruega y Suiza. Esta sobrecarga de trabajo puede impedir que el personal aplique plenamente los programas activos del mercado laboral en la región*”.

Es evidente que las ratios planteadas por quienes impulsan normativa y fijan los objetivos de los servicios públicos de empleo son ambiciosas. LANBIDE forma parte de un concierto de servicios públicos de empleo de igual naturaleza en el Estado. ¿Cuál es su situación comparada?

Servicios públicos de Empleo	Nº dotaciones	% dotaciones PAES	Paro registrado	Ratio Paro Registrado / Dotaciones	Mejor ratio
Andalucía	7.250	100	758.457	104,6	2º
Aragón	503	100	58.928	117,2	5º
Asturias	364	100	62.424	171,5	8º
Cantabria	199	100	34.197	171,8	9º
Castilla La Mancha		100	141.116		
Castilla y León	1.130	100	122.365	108,3	4º
Cataluña	1.761	100	348.027	197,6	12º
Extremadura	800	100	86.162	107,7	3º
Galicia	656	100	146.120	222,7	13º
Baleares	496	100	36.203	73,0	1º
Canarias	675	100	193.742	287,0	16º
La Rioja	73	100	14.240	195,1	11º
Madrid	1.285	100	315.043	245,2	14º
Murcia	557	100	89.969	161,5	7º
Navarra	208	100	32.062	154,1	6º
País Vasco	1.030	43	113.352	255,9	15º
Valencia	2.015	100	352.711	175,0	10º

Fuente: SEPE (diciembre 2021). Estimación PAEs LANBIDE

Para realizar una comparativa de servicios públicos de empleo a nivel estatal se han considerado el número de dotaciones totales (información proporcionada por SEPE), el paro registrado (mayo de 2022), y la dedicación de dotaciones a las PAEs. Señalar que LANBIDE es el único SPE que con sus dotaciones atiende los ámbitos competenciales de PAEs (43% dedicación) y prestaciones (57% dedicación), el resto de servicios está especializado en exclusiva en PAEs.

El País Vasco es el segundo SPE estatal con peor ratio entre los 17 SPE.

## 9. DOTACIONES NECESARIAS EN LANBIDE

### 9.1. Dotaciones por tiempos y objetivos de la cartera de servicios. PAEs.

Para la identificación de las dotaciones necesarias para la prestación de los servicios recogidos en los ámbitos competenciales de LANBIDE y en su cartera de servicios, capítulo 4º del informe, se han tenido en cuenta los siguientes parámetros:

- Personas paradas registradas distintas julio 2021 a junio 2022: **227.350 (111.642 en el supuesto de paro registrado medio mensual)**
- Establecimientos – empresas: **169.897**
- Jornada efectiva anual para la prestación de servicios (atención directa): **1.194 horas** (75% de jornada total, deducidos del tiempo de jornada total, los correspondientes a preparación cierre de atención, archivo, gestiones de coordinación, integración, y tiempos personales).

### Servicio de Orientación

ACTIVIDADES	Tiempo medio de atención en horas	Perfil profesional	Objetivo: % paro registrado distinto en periodo anual	Valor absoluto objetivo	Necesidades horarias anuales del servicio	Fórmula	Nº dotaciones
Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil	1	Orientador/a-TEF	50	113.675	113.675	50% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	95
Diseño del itinerario personalizado para el empleo Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad Asesoramiento y ayuda técnica adicional Información y asesoramiento adicional	6,5	Orientador/a-TEF	50	113675	738.888	50% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	619
Apoyo a la gestión de la movilidad laboral	0,5	Orientador/a-TEF	10	22.735	11.368	50% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	10
Aplicación de la herramienta de triaje		Orientador/a-TEF				Actividad desarrollada en el marco de la cartera de servicios de prestaciones (RGI/IMV)	
Atención en los Centros de Empleo de la OO.EE.	0,25	Administrativo/a	50	113.675	28.419	50% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	24
Evaluación de competencias	1,5	Orientador/a-TEF	33	75.026	112.538	33% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	94

**Total dotaciones servicio Orientación: 842 (Paro registrado personas distintas año: 227.350)**

ACTIVIDADES	Tiempo medio de atención en horas	Perfil profesional	Objetivo: % paro registrado mes de referencia	Valor absoluto objetivo	Necesidades horarias anuales del servicio	Fórmula	Nº dotaciones
Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil	1	Orientador/a-TEF	50	55.725	55.725	50% de las personas paradas mes referencia, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	47
Diseño del itinerario personalizado para el empleo Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad Asesoramiento y ayuda técnica adicional Información y asesoramiento adicional	6,5	Orientador/a-TEF	50	55.725	362.213	50% de las personas paradas mes referencia, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	303
Apoyo a la gestión de la movilidad laboral	0,5	Orientador/a-TEF	10	11.145	5.573	50% de las personas paradas mes referencia, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	5
Aplicación de la herramienta de triaje		Orientador/a-TEF				Actividad desarrollada en el marco de la cartera de servicios de prestaciones (RGI/IMV)	
Atención en los Centros de Empleo de la OO.EE.	0,25	Administrativo/a	50	55.725	13.931	50% de las personas paradas mes referencia, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	12
Evaluación de competencias	1,5	Orientador/a-TEF	33	36.779	55.168	33% de las personas paradas mes referencia, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	46

**Total dotaciones servicio Orientación: 413 (Paro registrado junio 2022: 111.642)**

## Servicio de Colocación y Asesoría a Empresas

ACTIVIDADES	Tiempo medio de atención en horas	Perfil profesional	% contratos intermediados	% empresas	Valor absoluto objetivo	Necesidades horarias anuales del servicio	Fórmula	Nº dotaciones
Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.	3	Orientador/a-TEF	3,5		30.000	90.000	Objetivo 35% de intermediación aproximadamente 30.000 contratos, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	75
Prospección e identificación de necesidades de los empleadores.	6	Orientador/a-TEF		10	16.990	101.938	10% de las empresas/establecimientos en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	85
Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo.	1,5	Orientador/a-TEF					Contemplada en la primera actividad	
Difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.	0,25	Administrativo/a					Contemplada en la primera actividad	
Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.	1	Orientador/a-TEF		15	25.485	25.485	10% de las empresas/establecimientos en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	21
Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.	1	Administrativo/a		10	16.990	16.990	10% de las empresas/establecimientos en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	14
Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.	6	Orientador/a-TEF					Actividad a desarrollar por el conjunto de dotaciones del servicio de Colocación y Asesoría a Empresas. "Antenas de Empleo"	

**Total dotaciones servicio de Colocación y Asesoría a Empresas: 196**

## Servicio de Formación para el empleo

ACTIVIDADES	Tiempo medio de atención en horas	Perfil profesional	Objetivo: % de acciones formativas	Valor absoluto objetivo	Necesidades horarias anuales del servicio	Fórmula	Nº dotaciones
Gestión de las comunicaciones que realicen las entidades de formación relacionadas con la selección de participantes	1,5	TEF-Orientador/a	100	7.000	10.500	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	9
Propuesta a las entidades de formación de personas que reúnan los requisitos	1,5	TEF-Orientador/a	100	7.000	10.500	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	9
Realización de las comunicaciones a las personas preseleccionadas para la acción formativa	0,75	TEF-Orientador/a	100	7.000	5.250	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	4
Gestión de comunicaciones recibidas por las entidades de formación	1,5	TEF-Orientador/a	100	7.000	10.500	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	9
Gestión de la realización de pruebas de competencias clave para facilitar el acceso a la formación.	0,75	TEF-Orientador/a	100	7.000	5.250	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	4
Emisión de los diplomas acreditativos o certificaciones de asistencia.	1,5	50% Orientad. 50% Admin.	100	7.000	10.500	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	9
Difusión y promoción del sistema de formación profesional para el empleo y de la programación de la formación a través de distintos medios	1,5	TEF-Orientador/a	100	7.000	10.500	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	9
Atención e información a los usuarios y entidades colaboradoras a través de distintos medios	2,5 diarias	80% Orientad. 20% Admin.	100	7.000	42.000	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio (2,5 diarias por 200 jornadas). El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	35
Envío de un Plan de formación a todos los aspirantes, con las posibilidades de formación para obtener las acreditaciones, el certificado de profesionalidad o el título de formación profesional correspondiente	1,5 diarias	50% Orientad. 50% Admin.	100	7.000	25.200	100% de las acciones formativas gestionadas en un año, por número de horas del servicio (1,5 diarias por 200 jornadas). El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	21
Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.		TEF-Orientador/a				Actividad a desarrollar por el conjunto de dotaciones del servicio de Formación, junto con el personal de SS.CC.	
Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.		TEF-Orientador/a				Actividad a desarrollar por el conjunto de dotaciones del servicio de Formación, junto con el personal de SS.CC.	
Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.		TEF-Orientador/a				Actividad a desarrollar por el conjunto de dotaciones del servicio de Formación, junto con el personal de SS.CC.	
Inscripción, acreditación y selección de centros y entidades de formación profesional para el empleo.		Administrativo/a				Actividad a desarrollar por el conjunto de dotaciones del servicio de Formación, junto con el personal de SS.CC.	
Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional.		TEF-Orientador/a				Actividad a desarrollar por el conjunto de dotaciones del servicio de Formación, junto con el personal de SS.CC.	

**Total dotaciones servicio de Formación para el empleo: 109**

## Servicio de Autoempleo y Emprendimiento

ACTIVIDADES	Tiempo medio de atención en horas	Perfil profesional	Objetivo: % paro registrado distinto en periodo anual	Valor absoluto objetivo	Necesidades horarias anuales del servicio	Fórmula	Nº dotaciones
Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.	2	Orientador/a-TEF	2	4.547	9.094	2% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	8
Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.		Orientador/a-TEF					
Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.	2	Orientador/a-TEF	2	4.547	9.094	2% de las personas paradas distintas en un año, por número de horas del servicio. El resultado se divide entre el número de horas de jornada anual efectiva	8
Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.		Orientador/a-TEF					

**Total dotaciones servicio de Autoempleo y Emprendimiento: 16**

## **Resumen de dotaciones asociadas al ámbito de las PAEs en las OO.EE de LANBIDE**

Se recuerda la reseña del capítulo 5. Tiempos de prestación de servicios, que la prestación de servicios de la cartera común de servicios se desarrolla en la Oficinas locales de Empleo. No se establecen estimaciones temporales para la actividad de LANBIDE relativas al diseño, gestión, seguimiento y evaluación de programas y actuaciones desarrolladas fundamentalmente en sus servicios centrales, manteniendo las dotaciones estructurales actuales, más las acordadas con Función Pública para la gestión del IMV.

<b>Servicio</b>	<b>Población Paro distinto anual</b>	<b>Población Paro medio anual</b>
<i>Orientación</i>	<b>842</b>	<b>413</b>
<i>Colocación asesoría empresas</i>	<b>196</b>	<b>196</b>
<i>Formación</i>	<b>109</b>	<b>109</b>
<i>Autoempleo Emprendimiento</i>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL OO.EE.</b>	<b>1.163</b>	<b>735</b>

### **9.2. Dotaciones por tiempos y objetivos. PRESTACIONES**

La traslación a dotaciones, en el ámbito de prestaciones, de las estimaciones de tiempos en el capítulo 5, se resumen en el siguiente cuadro:

<b>Servicio RGI - IMV</b>	
<i>SS.CC.</i>	63
<i>OO.TT.</i>	150
<i>OO.EE.</i>	128
<b>TOTAL</b>	<b>341</b>

Las dotaciones en el ámbito de prestaciones tienen la siguiente distribución funcional:

#### **OO.TT.**

- 4 Coordinadores/as
- 26 Técnicos/as
- 120 Administrativos/as

#### **OO.EE.**

- 85 Administrativos/as RGI
- 43 Administrativos/as IMV

### **9.3. Dotaciones totales LANBIDE**

En este punto se agregan las dotaciones asociadas a la prestación de servicios de la cartera de servicios de las PAEs, a las de PRESTACIONES y a las de los Servicios Centrales y Oficinas Territoriales, que como se ha señalado no han formado parte de los puntos anteriores.

<b>Estructura</b>	<b>Población Paro distinto anual</b>	<b>Población Paro medio anual</b>
<i>SS.CC.</i>	<b>233</b>	<b>233</b>
<i>OO.TT.</i>	<b>163</b>	<b>163</b>
<i>OO.EE.</i>	<b>1.291 (128+1.163)</b>	<b>863 (128+735)</b>
<b>TOTAL OO.EE.</b>	<b>1.687</b>	<b>1.259</b>

Ámbitos funcionales Escenario <b>Paro Registrado distinto</b>	PAEs		Prestaciones		TOTAL	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
SS.CC.	170	12,6	63	18,5	233	13,8
OO.TT.	13	1,0	150	44,0	163	9,7
OO.EE.	1.163	86,4	128	37,5	1.291	76,5
<b>TOTAL OO.EE.</b>	<b>1.346</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>	<b>1.687</b>	<b>100</b>

Ámbitos funcionales Escenario <b>Paro Registrado medio</b>	PAEs		Prestaciones		TOTAL	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
SS.CC.	170	18,5	63	18,5	233	18,5
OO.TT.	13	1,4	150	44,0	163	13,0
OO.EE.	735	80,1	128	37,5	863	68,5
<b>TOTAL OO.EE.</b>	<b>918</b>	<b>100</b>	<b>341</b>	<b>100</b>	<b>1.259</b>	<b>100</b>

Como se señala en el capítulo 6, para determinar las necesidades de dotaciones es fundamental determinar la población de referencia, y el compromiso que determinen futuras normas reguladoras de la cartera común de servicios de empleo sobre la “garantía” o subjetividad” de algunos de estos servicios.

### 9.3.1. Comparativa con los ratios previos

Considerando las dos opciones planteadas en el punto anterior tendríamos las siguientes dotaciones de personal orientador/técnico:

- a.1: 783 dotaciones Orientador/Tco
- a.2: 483 dotaciones Orientador/Tco

Se mantienen como hipótesis de población de referencia las personas demandantes paradas distintas dadas de alta en un periodo anual de referencia, y las personas demandantes paradas a la finalización de un mes de referencia.

- b.1: 227.350 personas paradas registradas distintas periodo anual
- b.2: 111.642 personas paradas registradas distintas fin de mes de referencia

Estas son las ratios en las que se encontraría LANBIDE:

- Combinación a.1 con b.1: 1/290
- Combinación a.1 con b.2: 1/142
- Combinación a.2 con b.1: 1/470
- Combinación a.2 con b.2: 1/230

## 10. CRONOGRAMA DE DIMENSIONAMIENTO (2022 – 2025)

LANBIDE está inmerso en un proceso de transformación, que bajo las directrices del modelo Hobetzen, tiene un componente fundamental: **Proceso de “Transformación Organizativa”**.

Para transitar hacia ese Servicio Público de Empleo hay que abordar una profunda transformación organizativa que afectará a sus principales componentes:

- Plano de estructura organizativa. Caracterizada por componentes de Dirección política, Servicios Centrales, Oficinas Territoriales y una extensa red de Oficinas de Empleo que materializan principalmente la relación con personas y empresas.
- Plano de figura jurídica. Más allá del debate jurídico, el elemento inspirador es el debate sobre el “tipo de servicio público básico” de futuro, y concretamente el tipo de servicios y la forma en que deben prestarse para justificar la satisfacción de las necesidades de sus usuarios. En el marco de las competencias del Gobierno Vasco se determinará la figura jurídica futura del Servicio que pudiera ser continuista con su situación de Organismo Autónomo o Ente Público de Derecho Privado. En todo caso en el análisis de transformación organizativa se deben considerar los efectos de estas dos alternativas de figura jurídica.
- Plano de los servicios. Gestión del conjunto de prestaciones y servicios de la cartera de servicios, diferenciación entre gestión de “servicios” y gestión de “actos administrativos”. En todo caso tendrán la consideración de cartera de servicios la integrada por:
  - Orientación.
  - Intermediación y colocación.
  - Formación y cualificación para el empleo.
  - Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
  - Apoyo a empresas.
  - Servicios de apoyo a la inserción laboral.
  - Perfilado por posición respecto al empleo y sus competencias profesionales.
  - RGI
  - IMV
  - Para todos ellos, sistemas de definición, seguimiento, evaluación, e innovación
- Plano de personal y su dimensionamiento cuantitativo y funcional. Definiendo una política de personal que, en el marco de la Administración Vasca permita desarrollar acciones de participación efectiva y desarrollo profesional. Identificación de perfiles y volúmenes de personal. Propuesta de funciones asociadas al nuevo modelo de servicio. La propuesta de dimensionamiento deberá considerar ratios de usuarios por servicios, por actos administrativos, que deriven en tipología de puestos y dimensión de las diferentes estructuras organizativas.
- Plano de clientes. Análisis que permitan el dimensionamiento de: cartera de clientes en función de los objetivos estratégicos en el ámbito del empleo, en función de servicios, en función del personal tutor de estructura, en función de objetivos de proactividad.
- Plano instrumentos. Identificación de los instrumentos (tanto de nueva creación como de adaptación de los existentes), necesarios para los principales procesos cliente, soporte y gestión de los servicios que integran la cartera de servicios. Sistemas de información, gestión de prestaciones/servicios, soporte a la asesoría de personas y empresas, prospección, perfilado, competencias, etc.
- Plano de adaptación a estrategias de modernización y transformación. Administración del futuro, prestadora de servicios a personas y empresas. Sistema de innovación en servicios, procesos. Sistema de digitalización y automatización de procesos. Coherente con las estrategias de transformación demográfica y social, medioambiental y tecnológica europeas.

Junto con este proceso transformador, LANBIDE es un “actor” protagonista de los resultados de la entrada en vigor de dos proyectos de ley que se aprobarán esta legislatura; Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos para la Inclusión, y Ley Vasco de Empleo.

Los tiempos de entrada en vigor tanto de los procesos de transformación como de los proyectos de ley, se repartirán entre los años 2022 y 2025. En este sentido, el dimensionamiento propuesto para LANBIDE se propone distribuirlo según la siguiente partición:

- **Año 2022. El 30 % del dimensionamiento para afrontar la gestión de las prestaciones, y la entrada en vigor de la LSVGII**
- **Año 2023. El 35 % del dimensionamiento para afrontar la implantación de la transformación organizativa**
- **Año 2024. El 25% del dimensionamiento para cerrar la implantación de la transformación organizativa, y la entrada en vigor de la Ley Vasca de Empleo.**
- **Año 2025. El 10 % restante del dimensionamiento, para el cumplimiento de los objetivos y ratios identificados en el informe.**